

DECRETO 1800 DE 2000

(septiembre 14)

Diario Oficial No 44.161, del 14 septiembre de 2000

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

Por el cual se dictan normas para la evaluación del desempeño del personal uniformado de la Policía Nacional.

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

1. Decreto declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-923-01 de 29 de agosto de 2001, Magistrado Ponente Dr. Jaime Araujo Rentería, 'únicamente por el cargo formulado'.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

en ejercicio de las facultades extraordinarias que le confiere

la Ley 578 de 2000

DECRETA:

TITULO I.

GENERALIDADES

CAPITULO UNICO.

DESTINATARIOS, NATURALEZA, PRINCIPIOS, OBJETIVOS Y UTILIDAD

ARTICULO 1o. DESTINATARIOS. El presente decreto tiene por objeto establecer las normas, técnicas y procedimientos para la evaluación del desempeño policial del personal uniformado en servicio activo de la Policía Nacional, hasta el grado de Coronel.

PARAGRAFO 1o. El personal policial que desempeñe cargos en la Justicia Penal Militar será evaluado y clasificado en sus funciones jurisdiccionales de conformidad con las normas especiales que rigen la materia.

PARAGRAFO 2o. Los estudiantes en período de formación de las Seccionales de la Escuela Nacional de Policía "General Santander" se regirán por disposición especial expedida por el Director General de la Policía Nacional.



ARTICULO 2o. NATURALEZA. La evaluación del desempeño policial es un proceso continuo y permanente por medio del cual se determina el nivel de desempeño profesional y el comportamiento personal.



ARTICULO 3o. PRINCIPIOS DE LA EVALUACION. El proceso de evaluación se rige por los principios de continuidad, equidad, oportunidad, publicidad, integralidad, transparencia, objetividad y celeridad.



ARTICULO 4o. OBJETIVOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO POLICIAL. Establecer y valorar los logros de la gestión desarrollada por el personal en servicio activo de la Policía Nacional, en un período determinado para formular perfiles ocupacionales y profesionales, establecer planes de capacitación, otorgar estímulos y ascensos, facilitar la reubicación laboral, asignar cargos y decidir sobre la permanencia en la Institución. En ningún caso el Decreto de Evaluación del Desempeño Policial es un instrumento sancionatorio.



ARTICULO 5o. IMPEDIMENTOS. Ningún funcionario puede evaluar a otro de mayor jerarquía, ni a quien se encuentre vinculado por matrimonio, parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.



ARTICULO 6o. OBLIGATORIEDAD. El proceso de evaluación, clasificación y revisión es de obligatorio cumplimiento para las autoridades evaluadoras, revisoras y para el evaluado. Su inobservancia constituye falta disciplinaria de acuerdo con lo establecido en las Normas de Disciplina para la Policía Nacional.

Toda autoridad evaluadora y revisora tiene el ineludible deber de notificar los resultados del proceso y el evaluado la obligación de firmar la notificación.



ARTICULO 7o. CARACTER DE LOS DOCUMENTOS. Todo documento relacionado con las evaluaciones tiene carácter personal y oficial.

TITULO II.

DEL PROCESO DE EVALUACION

CAPITULO I.

NIVELES DE GESTION



ARTICULO 8o. NIVELES DE GESTION. Para efectos del presente decreto, se establecen los siguientes niveles de gestión:

1. Operativa
2. Administrativa
3. Docente



ARTICULO 9o. NIVEL DE GESTION OPERATIVA. Se considera en este nivel, para efectos de evaluación, al personal que por la naturaleza del cargo que desempeña desarrolla procesos encaminados a contrarrestar el accionar de la delincuencia común y organizada, responsable directo de la prevención y conservación del orden público o convivencia pacífica, en

misiones de vigilancia, Inteligencia, Policía Judicial, Servicio Aéreo, labores primarias del servicio policial, lucha contra el Secuestro, Extorsión y Narcotráfico, Policía Comunitaria, Tránsito y Medio Ambiente. Este nivel comprende tres categorías:

1. De Dirección: Se refiere al personal responsable del cumplimiento de las metas estratégicas. Integrado por los Directores de la Dirección General con procesos de esta naturaleza, Comandantes de Departamento y Policías Metropolitanas.

2. De Ejecución: Incluye al personal encargado de ejecutar los procesos operativos de las Direcciones, Departamentos y Policías Metropolitanas. Este nivel lo integran los Subcomandantes Operativos, personal del Área de Aviación Policial, Policía de Carreteras, Policía Fiscal y Aduanera, Comando de Operaciones Especiales, Escuadrón Móvil Antidisturbios, los Comandantes de Distrito, Estación, Subestación y sus equivalentes en las direcciones que cumplan funciones operativas.

3. Básica: Corresponde al personal encargado de ejecutar las actividades básicas de vigilancia, Inteligencia, Policía Judicial, Servicio Aéreo, Antinarcóticos, Policía de Carreteras, Policía Fiscal y Aduanera y acercamiento a la comunidad, considerándose como tales a los Oficiales en los Grados de Subteniente, Teniente y Capitán; Suboficiales en los Grados de Cabo Segundo, Cabo Primero y Sargento Segundo; Personal del Nivel Ejecutivo en los grados de Patrullero, Subintendente e Intendente y la totalidad del personal de Agentes. Cuando el personal en otros grados cumpla esta función, debe evaluarse bajo esta categoría.



ARTICULO 10. NIVEL DE GESTION ADMINISTRATIVA. Se considera para efectos de evaluación al personal que desarrolla tareas relacionadas con la administración de los recursos, de talento humano o de servicio y apoyo. Este nivel lo conforman tres categorías:

1. De Dirección: Se refiere al personal responsable del cumplimiento de las metas estratégicas, está integrado por Directores de las direcciones que cumplen funciones administrativas, Comandante de Departamento y Policías Metropolitanas, Directores Seccionales de la Escuela Nacional de Policía "General Santander" y quienes en condición de Jefes o Directores se desempeñen en organismos de la Administración Pública o quienes cumplan funciones equivalentes en las demás direcciones.

2. De Ejecución: Incluye al personal responsable de los procesos de administración de recursos y Talento Humano; lo integran los Subcomandantes Administrativos de los Departamentos de Policía y Policías Metropolitanas, Jefes de Área y Jefes de Grupo.

3. Básica: Corresponde al personal encargado de ejecutar labores administrativas, de servicio y apoyo y demás tareas.



ARTICULO 11. NIVEL DE GESTION DOCENTE. Se considera para efectos de evaluación al personal que desarrolle actividades de formación, capacitación y especialización en la Escuela Nacional de Policía "General Santander", sus Seccionales y colegios de Bienestar Social de la Policía Nacional. Este Nivel comprende dos categorías:

1. De Dirección: Se refiere al personal responsable del cumplimiento de las metas estratégicas, integrado por el Director de la Escuela Nacional de Policía "General Santander", los Directores de sus Seccionales y los rectores de los colegios de Bienestar Social.

2. De Ejecución: Incluye a los responsables directos del proceso de formación, capacitación y especialización; lo integran los jefes de área, coordinadores y docentes de la Escuela Nacional de Policía "General Santander ", sus Seccionales y colegios de Bienestar Social.

Este nivel de gestión comprende igualmente al personal uniformado en curso de capacitación para ascenso de las Seccionales de formación de la Dirección Escuela Nacional de Policía "General Santander".



ARTICULO 12. PRELACION DE NIVEL. El evaluado que desempeñe labores diferentes a las propias del mismo, será considerado del nivel correspondiente a las actividades que desempeñe. Igualmente, cuando el evaluado desempeñe labores de diferentes niveles, se evaluará conforme al proceso principal por el cual responde o se desempeñe.

CAPITULO II.

ETAPAS DEL PROCESO



ARTICULO 13. ETAPAS. El proceso de evaluación comprende concertación de la gestión, seguimiento, evaluación, revisión y clasificación del desempeño personal y profesional.



ARTICULO 14. CONCERTACION DE LA GESTION. A partir del conocimiento de las políticas, metas institucionales y estratégicas, el evaluador y evaluado definen la participación de este último en los procesos inherentes a su cargo.

En esta etapa el evaluador y evaluado llegan a un acuerdo sobre metas en función de las prioridades de la Institución, del Area y de los procesos respectivos.



ARTICULO 15. SEGUIMIENTO. Es la observación al comportamiento y desempeño del evaluado, a través de registros periódicos sobre las acciones que inciden en el proceso para concertar nuevos acuerdos, reorientar esfuerzos, corregir desviaciones, asegurar resultados, guiar y mantener comunicación con el evaluado.

PARAGRAFO. El seguimiento se verificará mínimo trimestralmente.



ARTICULO 16. EVALUACION. Se realiza a través de la aplicación de indicadores de gestión en cada uno de los factores de evaluación.



ARTICULO 17. REVISION. Consiste en la verificación de la correspondencia entre lo concertado, lo ejecutado y lo evaluado.



ARTICULO 18. CLASIFICACION. Es la ubicación del evaluado dentro de los rangos de la escala de medición.

CAPITULO III.

PERIODOS Y CLASES DE EVALUACION



ARTICULO 19. PERIODO DE EVALUACION. El período de evaluación para el personal uniformado en servicio activo de la Policía Nacional, será del 1º de enero al 31 de diciembre de cada año. Para el personal que asciende, el período evaluable comprende desde el primero de enero hasta sesenta (60) días antes de la fecha de ascenso. Cuando con posterioridad a la fecha de evaluación para ascenso se presenten hechos o circunstancias que afecten positiva o negativamente uno o varios factores de evaluación, el evaluador debe elaborar la nueva evaluación debidamente sustentada y enviarla a la Dirección de Recursos Humanos. La nueva evaluación tendrá la fecha en que se surte la modificación y sustituye la evaluación anterior.

PARAGRAFO. Para el personal que asciende en el mes de marzo, se tendrá en cuenta la evaluación del año anterior; debiendo el evaluador informar cualquier hecho posterior que pueda afectar o incidir en el ascenso.

ARTICULO 20. CLASES DE EVALUACION. Para efectos de evaluación, se consideran las siguientes clases:

1. Evaluación Total: Se realiza anualmente a todo el personal que por razón del cargo deba ser evaluado en el lapso establecido en este Decreto.
2. Evaluación Parcial: Se realiza en los siguientes casos:
 - a. Al producirse el traslado del evaluador o del evaluado.
 - b. 60 días antes de la fecha de ascenso.
 - c. Al ser convocado a curso para ascenso en la modalidad presencial.
 - d. Al término de curso para ascenso.
 - e. Cuando el evaluado deba cumplir comisión dentro o fuera del país por un término superior a 90 días.
 - f. Cuando el evaluado se desvincule de su proceso operativo, administrativo o docente por un período superior a 60 días, motivado por vacaciones, licencias, hospitalizaciones, excusas de servicio, suspensiones, separaciones y retiros.

PARAGRAFO. La evaluación parcial procede para períodos superiores a sesenta (60) días.

CAPITULO IV.

AUTORIDADES EVALUADORAS

ARTICULO 21. DENOMINACION. Se denomina Autoridad Evaluadora al directo responsable del empleo, dirección y control del desempeño personal y profesional del evaluado.

ARTICULO 22. ATRIBUCIONES DE LA AUTORIDAD EVALUADORA.

1. Diligenciar los formularios de evaluación con sujeción a este Decreto.
2. Notificar al evaluado el contenido de la evaluación y la clasificación.

3. Resolver en primera instancia las reclamaciones que presente el evaluado.
4. Tramitar ante la autoridad revisora las reclamaciones del evaluado.
5. Enviar la evaluación y sus soportes a la autoridad revisora para lo de su competencia.
6. Remitir a la nueva Unidad del evaluado trasladado la evaluación y sus soportes, diligenciándolos en su totalidad.



ARTICULO 23. DE LOS DIRECTORES, COMANDANTES DE DEPARTAMENTO Y POLICIAS METROPOLITANAS. Los Oficiales que se desempeñan como Directores, Comandantes de Departamentos o Policías Metropolitanas son evaluados por una Junta de Calificación de la Gestión, presidida por el Subdirector General e integrada por el Inspector General y los Directores Operativo, Administrativo y Financiero, Antinarcóticos, Antisecuestro y Extorsión, Policía Judicial, Inteligencia y Jefe de la Oficina de Gestión Institucional. Su evaluación mide el cumplimiento del plan estratégico y los planes de acción de su respectiva Unidad, a través de indicadores de Gestión.



ARTICULO 24. DE LOS DIRECTORES DE SECCIONALES. Los Oficiales que se desempeñan como Directores de las Seccionales de la Escuela Nacional de Policía "General Santander ", son evaluados por una Junta de Calificación de la Gestión, presidida por el Subdirector General e integrada por el Inspector General y los Directores Administrativo y Financiero, Escuela Nacional de Policía "General Santander" y Jefe de la Oficina de Gestión Institucional. Su evaluación mide el cumplimiento del plan estratégico y los planes de acción de su respectiva Seccional, a través de indicadores de Gestión.



ARTICULO 25. COMISION EN EL PAIS EN UNIDAD O DEPENDENCIA POLICIAL. El personal en comisión en el país, es evaluado por el superior inmediato con facultad evaluadora, con base en los informes que emita el Comandante de la unidad donde se cumpla la comisión.



ARTICULO 26. COMISIONES EN ENTIDADES PUBLICAS O PRIVADAS. Si el personal cuenta con Jefe Policial directo, será evaluado por este. Sino lo tiene, por el Director de Recursos Humanos.



ARTICULO 27. COMISIONES EN EL EXTERIOR. El personal de la Policía Nacional que cumpla comisión fuera del país es evaluado así:

1. Comisiones para tratamiento médico: Por el Director de Sanidad.
2. Comisiones deportivas y de estudio: Por el Director de la Escuela Nacional de Policía "General Santander".
3. Comisiones diplomáticas o en la Administración Pública: Por el Subdirector General de la Policía Nacional o su delegado; con base en el concepto emitido por el Embajador o jefe donde se cumpla la comisión, y versará sobre su desempeño personal y profesional.

PARAGRAFO. Cuando la comisión sea superior a noventa (90) días, debe consignarse en la disposición que la confiere, la autoridad evaluadora correspondiente.



ARTICULO 28. PERSONAL EN LICENCIA REMUNERADA. Este personal será evaluado por el Director de la Dirección a la cual pertenece la última unidad donde laboró el evaluado, previo concepto escrito del jefe de la representación diplomática o consulado del país donde se realice la comisión.



ARTICULO 29. CONCEPTO DE GOBERNADORES O ALCALDES. Los conceptos sobre desempeño en el cargo de los Comandantes de Policía a que se refiere el numeral 6 del artículo 16 de la ley 62 de 1993, serán solicitados por el Director Operativo y versarán sobre el desempeño profesional del Comandante de la Policía.



ARTICULO 30. CONCEPTO DE OTROS FUNCIONARIOS O DIGNATARIOS. Para la evaluación del personal de la Policía Nacional que se encuentre en comisión del servicio en otras entidades o dependencias, o destinado a la seguridad de funcionarios o dignatarios, la autoridad evaluadora debe solicitar conceptos escritos referidos a su desempeño profesional, los cuales obran como soporte de la evaluación.



ARTICULO 31. REQUERIMIENTO INFORMACION. Cuando por razón de comisión del servicio que no exceda de noventa (90) días, por la naturaleza del trabajo que realiza, por la realización de curso de capacitación o especialización, hospitalización o tratamiento médico, un miembro de la Institución se sustraiga del control y observación directa de la respectiva autoridad evaluadora, ésta debe requerir al superior encargado de observarlo directamente toda la información que estime necesaria para la evaluación.



ARTICULO 32. PERSONAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR. El competente para evaluar los oficiales de la Policía Nacional que desempeñen funciones en la Justicia Penal Militar será en todos los casos el Director Ejecutivo de la misma. El personal del nivel ejecutivo, suboficiales o agentes que desempeñen funciones auxiliares o administrativas en la Justicia Penal Militar será evaluado por su superior inmediato.

CAPITULO V.

AUTORIDADES REVISORAS



ARTICULO 33. DENOMINACION. Es Autoridad Revisora el Oficial a partir del grado de Teniente, bajo cuyas órdenes actúe el evaluador.



ARTICULO 34. DEBERES Y ATRIBUCIONES DE LA AUTORIDAD REVISORA.

1. Comprobar que los documentos se elaboren con sujeción a las normas de este Decreto y corregir los errores que se produzcan en el diligenciamiento del formulario, dejando constancia de la modificación en la casilla de sustentación.
2. Modificar o confirmar la evaluación.
3. Notificar al evaluado la modificación de la evaluación.
4. Resolver en segunda instancia las reclamaciones relacionadas con la evaluación.

5. Remitir la evaluación al grupo de Talento Humano, dentro de los diez (10) días siguientes al término del período de evaluación.



ARTICULO 35. AGOTAMIENTO VIA GUBERNATIVA. La vía gubernativa se agota en la decisión de la Autoridad Revisora, salvo lo dispuesto en el artículo [50](#), numerales 2 y 3 del presente decreto.



ARTICULO 36. CASOS ESPECIALES. En los casos no contemplados en el presente decreto, el Subdirector General de la Policía Nacional designa las autoridades evaluadoras y revisoras.

CAPITULO VI.

DOCUMENTOS DE EVALUACION



ARTICULO 37. DEFINICION. Son instrumentos diligenciados por las autoridades evaluadoras y revisoras, en los que se consignan informaciones, juicios de valor y factores de Gestión, acerca de las condiciones personales y desempeño profesional del personal uniformado en servicio activo de la Policía Nacional.



ARTICULO 38. DOCUMENTOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO POLICIAL. Son los siguientes:

1. Formulario 1. De Evaluación del Desempeño Policial: Este formulario se diligencia para todo el personal a evaluar.

2. Formulario 2. De Seguimiento: Este formulario se diligencia por el evaluador, para todo el personal a evaluar, anotando los aspectos relevantes que incidan en la evaluación

3. Formulario 3. De Registro de datos y hechos: Este formulario se diligencia por el evaluado de la Categoría Básica del Nivel de Gestión Operativa, en el cual registra las acciones diarias de su desempeño profesional.

PARAGRAFO 1o. Los formularios 2 y 3, son el soporte del Formulario 1 de Evaluación del Desempeño Policial.

PARAGRAFO 2o. Los formularios de que trata el presente artículo serán diseñados por la Dirección General de la Policía Nacional y aprobados por el Ministro de Defensa Nacional, dentro de los tres (3) meses siguientes a la expedición de este decreto.

CAPITULO VII.

CONTENIDO DE LOS DOCUMENTOS DE EVALUACION



ARTICULO 39. FORMULARIO No. 1 EVALUACION DEL DESEMPEÑO POLICIAL. Se aplica a todo el personal uniformado en servicio activo de la Policía Nacional. Sobre su alcance, diligenciamiento y trámite se observarán los parámetros que para el efecto disponga la Dirección General de la Policía Nacional, teniendo en cuenta factores de desempeño personal y profesional,

evaluación final, revisión y clasificación y notificaciones.

PARAGRAFO. A cada uno de los factores de la evaluación del desempeño profesional se le asigna un valor entre cero (0) y mil doscientos (1200) puntos; los mil doscientos (1200) puntos corresponden al cien por ciento (100%) del cumplimiento de la gestión, cuando supere este porcentaje podrá asignársele un puntaje proporcional hasta mil cuatrocientos (1400) puntos.

El desempeño personal se evaluará entre cero (0) y mil doscientos (1200) puntos, partiendo siempre de mil doscientos (1200) puntos cantidad que se disminuirá de acuerdo con las afectaciones que se establezcan en el respectivo formulario.



ARTICULO 40. FORMULARIO No. 2 DE SEGUIMIENTO. Se aplica a todo el personal uniformado. Sobre su alcance, diligenciamiento y trámite se observarán los parámetros que para el efecto disponga la Dirección General de la Policía Nacional, teniendo en cuenta anotaciones que consignen hechos o circunstancias que incidan o afecten la evaluación, periodicidad de la misma y los avances o resultados parciales de la gestión.



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

