

ARTICULO 41. FORMULARIO No. 3 REGISTRO DE DATOS Y HECHOS. Se diligencia por el personal evaluado de la categoría básica del nivel de gestión operativa y debe contener los registros correspondientes a las anotaciones de las acciones diarias del desempeño profesional del evaluado.

CAPITULO VIII.

ESCALA DE MEDICION



ARTICULO 42. DEFINICION. La escala de medición es el instrumento a través del cual se ubica al evaluado dentro del rango de clasificación, con base en el valor numérico asignado a su desempeño por el período de evaluación respectivo. Se realiza a través de los siguientes criterios:

1. INCOMPETENTE: Es el evaluado que en su desempeño personal y profesional no cumple con las acciones asignadas para el desarrollo de los procesos. Su calificación está ubicada entre cero (0) y quinientos noventa y nueve (599) puntos y su rendimiento oscila entre cero por ciento (0%) y cuarenta y nueve por ciento (49%). El personal que sea clasificado en este rango será retirado de la Institución.

2. DEFICIENTE: Es el evaluado que en su desempeño personal y profesional obtiene resultados por debajo de lo esperado dentro de los procesos a los que ha sido asignado. Amerita un seguimiento cercano y compromiso con su mejoramiento a corto plazo. Su calificación se ubica entre seiscientos (600) y seiscientos noventa y nueve (699) puntos y su rendimiento oscila entre cincuenta por ciento (50%) y cincuenta y siete por ciento (57%). El personal que sea clasificado en este rango por dos períodos consecutivos de evaluación anual será retirado de la Institución.

3. ACEPTABLE: Es el evaluado que en su desempeño personal y profesional cumple con la mayoría de las acciones y procesos asignados, presentando algunas deficiencias que se pueden corregir. Su calificación se ubica entre setecientos (700) y setecientos noventa y nueve (799) puntos y su rendimiento oscila entre cincuenta y ocho por ciento (58%) y sesenta y seis por ciento (66%). El personal que sea clasificado en este rango amerita observación y refuerzo por parte del evaluador.

4. SATISFACTORIO: Esta calificación se otorga al evaluado que en su desempeño personal y profesional, obtiene los resultados esperados dentro de los procesos a los que ha sido asignado. Su calificación se ubica entre ochocientos (800) y mil (1.000) puntos y su rendimiento oscila entre sesenta y siete por ciento (67%) y ochenta y tres por ciento (83%). El personal que sea clasificado en este rango amerita mejoramiento continuo y podrá ser tenido en cuenta para participar en los planes de capacitación que determine la Dirección General de la Policía Nacional.

5. SUPERIOR: Es el evaluado que en su desempeño personal y profesional, además de obtener los resultados esperados dentro de los procesos asignados, realiza actividades o hechos sobresalientes. Su calificación se ubica entre mil uno (1.001) y mil doscientos (1.200) puntos y su rendimiento oscila entre ochenta y cuatro por ciento (84%) y cien por ciento (100%). El personal que sea clasificado en este rango, amerita ser tenido en cuenta para participar en los planes de estímulos que determine la Dirección General de la Policía Nacional.

6. EXCEPCIONAL: Es el evaluado que en su desempeño personal y profesional, además de obtener los resultados esperados dentro de los procesos asignados, realiza actividades o hechos

que tienen trascendencia institucional. Su calificación está ubicada entre mil doscientos uno (1.201) y mil cuatrocientos (1.400) puntos y su rendimiento es del cien por ciento (100%) en adelante. El personal que sea clasificado en este rango, amerita ser tenido en cuenta para participar en los planes de estímulos que determine la Dirección General de la Policía Nacional.

TITULO III.

DE LA CLASIFICACION

CAPITULO I.

GENERALIDADES



ARTICULO 43. TIPOS DE CLASIFICACION. Las clasificaciones son:

1. Anual
2. Para Ascenso



ARTICULO 44. CLASIFICACION ANUAL. Es la ubicación del evaluado dentro del rango de la escala de medición, en concordancia con el promedio alcanzado en el período evaluable.



ARTICULO 45. CLASIFICACION PARA ASCENSO. Es el promedio de las evaluaciones anuales durante el tiempo de permanencia en el grado respectivo; determina la nueva ubicación del evaluado dentro de la disposición para ascenso y, por consiguiente, su posición dentro del escalafón en el nuevo grado.

PARAGRAFO 1o. Cuando el evaluado, por razones de orden legal, no haya sido evaluado en uno o más de los años evaluables durante su permanencia en el grado, la clasificación para ascenso será el resultado del promedio aritmético de las evaluaciones que tenga. De no presentar evaluaciones en el grado, la clasificación para ascenso corresponderá a la clasificación obtenida en el grado anterior.

PARAGRAFO 2o. Cuando el personal sea clasificado para ascenso y sus clasificaciones anuales correspondan a las listas de que trata el anterior decreto de Evaluación y Clasificación en su artículo [50](#), su clasificación se hará con base en el presente decreto y para efectos del promedio se establecen las siguientes equivalencias:

1. Lista Uno (1): Equivale al rango SUPERIOR con mil doscientos (1.200) puntos
2. Lista Dos (2): Equivale al rango ACEPTABLE con setecientos noventa y nueve (799) puntos
3. Lista Tres (3): Equivale al rango DEFICIENTE con seiscientos noventa y nueve (699) puntos.

CAPITULO II.

NORMAS DE CLASIFICACION



ARTICULO 46. CLASIFICACION ANUAL.

1. Cuando se produzca más de una evaluación en el período evaluable, la clasificación será el

resultado del promedio aritmético de las evaluaciones parciales.

2. Quien sea clasificado en la escala de medición en el rango de "Deficiente", queda en observación durante un (1) año, al término del cual deberá obtener como mínimo una clasificación en el rango de aceptable; en caso contrario, será retirado de la Institución.

3. El personal que sea clasificado en el rango de incompetente será retirado de la Institución.



ARTICULO 47. CLASIFICACION PARA ASCENSO.

1. Quien quede clasificado en la escala de medición en el rango de "Deficiente", en el último año de su grado para ascenso, no podrá ascender y quedará en observación durante un (1) año, al término del cual deberá obtener como mínimo una clasificación en el rango de "Aceptable" para poder ascender.

2. Cuando el promedio aritmético de las evaluaciones para ascenso ubique al evaluado en la escala de medición en el rango de "Deficiente", no podrá ascender y quedará en observación durante un (1) año, al término del cual deberá obtener como mínimo una clasificación en el rango de "Aceptable".

3. El evaluado que se encuentre detenido, que tenga pendiente resolución acusatoria dictada por autoridad judicial competente o que esté sometido a investigación disciplinaria por faltas, que de conformidad con las normas de Disciplina y ética de la Policía Nacional tengan naturaleza de gravísimas, no se clasifica para ascenso; en este último evento, en caso de resultar absuelto, previa clasificación y reunir los demás requisitos, podrá ascender con la misma antigüedad.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Ordinal declarado EXEQUIBLE, por los cargos formulados, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1156-03 de 4 de diciembre de 2003, Magistrado Ponente Dr. Alvaro Tafur Galvis.

4. El ascenso de los clasificados debe hacerse en estricto orden numérico, tomando como base el promedio de las evaluaciones anuales durante la permanencia en el grado. En caso de existir igualdad en promedios, su ubicación en el escalafón seguirá el orden del último ascenso.



ARTICULO 48. CLASIFICACION PARA COMISION EN EL EXTERIOR. Para ser destinado en comisión al exterior, el aspirante debe estar clasificado en los rangos de superior o excepcional, en los tres (3) últimos años.

CAPITULO III.

JUNTAS DE CLASIFICACION Y EVALUACION



ARTICULO 49. CLASES DE JUNTAS. Para efectos de Clasificación y Evaluación, se establecen las siguientes Juntas:

1. Para Oficiales

2. Para Suboficiales, Nivel Ejecutivo y Agentes.

PARAGRAFO. La integración, funcionamiento y sesiones de estas juntas, las determinará el Director General de la Policía Nacional.



ARTICULO 50. ATRIBUCIONES.

1. Realizar la clasificación para ascenso y la ubicación en el escalafón por cambio de grado.
2. Determinar el retiro del personal clasificado en el rango de "Incompetente", previo análisis de los antecedentes y soportes de la evaluación.
3. Determinar el retiro del personal clasificado en el rango de "Deficiente" durante dos (2) períodos consecutivos, previo análisis de los antecedentes y soportes de la evaluación.

PARAGRAFO. Cuando de la revisión y análisis de que tratan los numerales anteriores se encuentren inconsistencias, la junta modificará la evaluación, la cual debe ser notificada al evaluado.

TITULO IV.

DEL PROCEDIMIENTO

CAPITULO UNICO.

GENERALIDADES



ARTICULO 51. RECLAMOS. Es la manifestación de inconformidad del evaluado por:

1. Desacuerdo con las anotaciones en el formulario No. 2, "De seguimiento".
2. Desacuerdo con las anotaciones del revisado en el formulario No. 3, "Registro de Datos y Hechos".
3. Desacuerdo con la evaluación y/o con la clasificación anual.



ARTICULO 52. TERMINOS PARA RECLAMAR. Las reclamaciones por desacuerdo con las anotaciones en los formularios dos (2) y tres (3), proceden por escrito ante el evaluador, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su comunicación, quien las resuelve en un término igual. En caso de mantener su decisión, remitirá lo actuado ante el revisor dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes, quien decide en forma definitiva en el término de cuarenta y ocho (48) horas.

Las reclamaciones por desacuerdo con la evaluación y clasificación anual, proceden por escrito ante el evaluador dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su notificación, quien las resuelve en un término de setenta y dos (72) horas. En caso de mantener su decisión, remitirá lo actuado ante el revisor dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes, quien decide en forma definitiva en el término de setenta y dos (72) horas.



ARTICULO 53. NOTIFICACIONES. Toda autoridad evaluadora y revisora tiene el

ineludible deber de notificar los resultados del proceso, dentro de los dos (2) días siguientes y el evaluado el de firmar la notificación. Si el evaluado se niega a firmar el enterado de la evaluación o no es posible su ubicación para la notificación, se procede de la siguiente forma:

- De la renuencia o imposibilidad para notificar, se levantará un acta en la que se consigne tal circunstancia, suscrita por el notificador y un testigo.
- En forma inmediata se envía la comunicación por correo certificado, citándolo a la dirección que aparezca registrada en las bases de datos o en la hoja de vida. La constancia del envío de la notificación se anexará a los documentos de evaluación.
- Si dentro de los cinco (5) días siguientes al envío de la citación por correo certificado no comparece a notificarse del resultado de la evaluación, se fijará edicto en lugar público de la unidad por cinco (5) días; una vez vencido este término, se entenderá surtida la notificación.



ARTICULO 54. TRAMITES, EVALUACIONES Y CLASIFICACIONES. 1. Las evaluaciones anuales, con sus soportes, deben ser enviadas por el revisor al Grupo de Talento Humano de su unidad, dentro de los diez (10) días siguientes a la finalización del período evaluable.

2. El Jefe del Grupo de Talento Humano elabora el Acta de Clasificación Anual, suscrita por éste, el Director, Comandante, Subcomandante Administrativo o sus equivalentes. Donde no exista Grupo de Talento Humano, el Director o Comandante de la unidad designará al responsable de este proceso. Copia del acta debe enviarse a la Dirección de Recursos Humanos, a más tardar el último día del mes de enero.

3. De las evaluaciones y clasificaciones de que trata el artículo [20](#), numeral 2, literal b, debe enviarse el acta a la Dirección de Recursos Humanos, dentro de los quince (15) días siguientes a su realización.

TITULO V.

DISPOSICIONES VARIAS



ARTICULO 55. ELIMINACION DECIMALES. Si en los promedios aritméticos de las evaluaciones y clasificaciones anuales o por ascenso resultaren decimales, éstos deben eliminarse automáticamente para consignar en las casillas respectivas solo números enteros, sin que proceda la aproximación.



ARTICULO 56. VALORACION FACTORES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL. Para la valoración de los factores de desempeño profesional, se tienen en cuenta las metas estratégicas y planes de acción, los cuales, cada director, comandante o jefe da a conocer al evaluado en los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año.



ARTICULO 57. PROMEDIO DE LOS FACTORES. Cuando por alguna circunstancia justificada no se evalúe un factor, el resultado del subtotal se determina promediando únicamente los factores evaluados. En la casilla del factor no evaluado se coloca la letra "D" que indica Desconocido.

☐ ARTICULO 58. JUNTAS DE CALIFICACION DE LA GESTION. El funcionamiento, atribuciones y sesiones de las juntas de calificación de la gestión de que tratan los artículos [23](#) y [24](#) del presente decreto, serán determinadas por el Director General de la Policía Nacional.

☐ ARTICULO 59. RECLASIFICACION DE AGENTES. Los Agentes serán reclasificados dentro del escalafón correspondiente cada cinco (5) años, para otorgar estímulos, comisiones y planes de capacitación.

☐ ARTICULO 60. COMISION DE ESTUDIOS EN LA ESCUELA NACIONAL DE POLICIA "GENERAL SANTANDER". El personal en servicio activo destinado en comisión de estudios en la Escuela Nacional de Policía "General Santander", para ingreso al escalafón de Oficiales o Nivel Ejecutivo para efectos de evaluación y clasificación se regirá por el presente decreto.

☐ ARTICULO 61. ARCHIVO DOCUMENTOS. El formulario No. 1 de "Evaluación del Desempeño Policial", debe permanecer en la hoja de vida del evaluado durante su permanencia en la institución. Los documentos soporte Formulario Números 2 y 3 se deben destruir cada vez se produzca la disposición que confiere el nuevo ascenso.

Para el personal de que trata el artículo [59](#) del presente decreto, una vez surtida la reclasificación, se procede a la destrucción de los soportes respectivos.

☐ ARTICULO 62. REMISION OTRAS NORMAS. En casos de vacíos en el presente decreto, se aplicará lo dispuesto en los Códigos Contencioso Administrativo y de Procedimiento Civil.

☐ ARTICULO 63. TRANSITORIO. Todo el personal deberá ser calificado parcialmente hasta el 31 de diciembre del año 2000, con base en las normas establecidas en los Decretos 354 de 1994 y 572 de 1995 y su nuevo período evaluable comenzará a contarse a partir del 1 de enero del año 2001, de conformidad con lo dispuesto en el presente decreto.

PARAGRAFO. Mientras se expiden las normas especiales de evaluación de la gestión para el personal policial que ocupa cargos en la Justicia Penal Militar se observará lo dispuesto en este decreto ley y el Director General de la Policía Nacional designará evaluador y revisor especial para los mismos.

☐ ARTICULO 64. VIGENCIA. El presente Decreto rige a partir del 1o. de enero del año 2001 y deroga los Decretos 354 de 1994, 572 de 1995 y demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Bogotá, D.C., a 14 de septiembre de 2000

ANDRES PASTRANA ARANGO

LUIS FERNANDO RAMIREZ ACUÑA

El Ministro de Defensa Nacional

☐

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

