



La seguridad
es de todos

Mindefensa

**ANEXO TÉCNICO DEL SISTEMA PROPIO DE
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA
ADMINISTRATIVA Y EN PERÍODO DE PRUEBA
DEL SECTOR DEFENSA – RESOLUCIÓN No. 3749
DE 24 DE MAYO DE 2022**

**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
UNIDAD DE GESTIÓN GENERAL**



Anexo Técnico Sistema Propio de Evaluación del Desempeño del Sector Defensa

I. DEFINICIONES

- **Competencias laborales:** Las competencias laborales para los empleos del Sector Defensa se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos con base en los requerimientos y resultados esperados en el sector público y en especial en el sector defensa, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, valores, habilidades, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público del Sector Defensa. (Artículo 2.2.1.1.1.2.2 del Decreto 1070 de 2015)

Se encuentran descritas en los manuales de funciones de los empleos del Sector Defensa

- **Competencias funcionales:** Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que en forma general debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo del sector defensa y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel. (Artículo 2.2.1.1.1.2.3 del Decreto 1070 de 2015)
- **Competencias comportamentales del empleo:** Son las características relacionadas con las habilidades, actitudes y aptitudes personales que debe poseer y demostrar el empleado público, encaminadas al mejoramiento individual y requeridas para el desempeño de las funciones del empleo reflejadas en los compromisos laborales. (Artículo 2.2.1.1.1.2.4 del Decreto 1070 de 2015)
- **Metas institucionales:** Para los fines de la evaluación del desempeño son las establecidas por la alta dirección de la entidad, de conformidad con los planes, programas, proyectos, o planes operativos anuales por área o dependencia, grupos internos de trabajo, procesos e indicadores de gestión, encaminados al cumplimiento de los objetivos y propósitos de la entidad.
- **Propósito principal y funciones de los empleos:** La evaluación del desempeño parte de la identificación de la razón de ser del empleo, así como de las funciones que permiten su concreción, las cuales en cumplimiento del artículo 122 de la Constitución, se encuentran descritas en los Manuales Específicos de Funciones y Competencias laborales.
- **Compromisos funcionales:** Se determinan con fundamento en las funciones establecidas en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, asignadas al evaluado de acuerdo con el nivel y grado del empleo que ostenta, estos deben ser medibles y verificables a partir de resultados, productos o servicios que permitan identificar una evidencia de cumplimiento. Definen cómo se desempeñan las competencias funcionales en cumplimiento de las metas institucionales.



Anexo Técnico Sistema Propio de Evaluación del Desempeño del Sector Defensa

Para el período anual se deberá concertar mínimo tres (3) y máximo cinco (5) compromisos, para el período de prueba se concertarán máximo tres (3) compromisos funcionales, y se califican en una escala de 1 a 100, de acuerdo con las condiciones definidas en la concertación de compromisos.

- **Compromisos comportamentales:** Se refieren a características individuales de las personas, que se encuentran relacionadas con el desempeño del empleo, se definen de acuerdo con el nivel y funciones del mismo. Deben concertarse teniendo en cuenta las competencias comportamentales establecidas en el Decreto 1877 del 30 de diciembre de 2021 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.
- **Evidencias:** Son los elementos que permiten establecer de manera objetiva, equitativa y transparente el avance, cumplimiento o, incumplimiento de los compromisos que se han generado durante el período de evaluación.
- **Terceros:** Son personas que de acuerdo con el proceso en que participan, aportan información verificable que pueda utilizarse como evidencia del desempeño laboral, o del comportamiento del evaluado.
- **Planes de mejoramiento individual:** Son herramientas de gestión que tiene como propósito identificar las brechas entre el desempeño real y el esperado, y fortalecer las competencias, para obtener el nivel de desempeño deseado; incluyen la descripción de las acciones a implementar durante el período de evaluación, deben realizarse en los casos en que el seguimiento del evaluador y/o el evaluado al cumplimiento de los compromisos funcionales y/o comportamentales, permitan identificar dificultades en su desarrollo que puedan poner en riesgo el cumplimiento de los objetivos.
- **Evaluador:** El responsable de evaluar el desempeño es el jefe inmediato del servidor público con derechos de carrera administrativa especial del Sector Defensa, o en periodo de prueba, y debe hacerlo ajustándose a los lineamientos definidos en el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño del Sector Defensa, contenidos en la Resolución 3749 de 2022 .

Los jefes inmediatos que ostenten un grado inferior al del evaluado, no tendrán la competencia para evaluarlo, caso en el cual, el superior jerárquico de aquel tendrá la responsabilidad de hacerlo.

- **Comisión evaluadora:** se conforma cuando el evaluador sea un empleado público de carrera, en período de prueba o en provisionalidad, estará integrada por el jefe inmediato del evaluado, y un servidor público de libre nombramiento y remoción, o de carrera militar o policial.
- **Evaluados:** Son los empleados a los que aplica el presente sistema de evaluación



Anexo Técnico Sistema Propio de Evaluación del Desempeño del Sector Defensa

del desempeño, son los servidores públicos con derechos de carrera administrativa y en período de prueba que prestan sus servicios en la planta de personal del Ministerio de Defensa Nacional, y las plantas de personal de las entidades descentralizadas adscritas al Sector Defensa, sin perjuicio de que se encuentren reguladas en actos administrativos distintos.

- **Calificaciones definitivas:** Son las realizadas para el periodo anual, cualquiera de las trimestrales del periodo de prueba en caso de que el funcionario no la apruebe, la sumatoria de las trimestrales si las dos se aprueba, y la extraordinaria.

II. ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SUS OBLIGACIONES.

Los actores que intervienen en el proceso de evaluación del desempeño, en el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño del Sector Defensa son:

- a. Jefe de la entidad o su equivalente, nominador o su delegado.
- b. Director de Gestión de Talento Humano de la Unidad de Gestión General, o quien haga sus veces en el Comando General, los Comandos de Fuerza, la Dirección General de la Policía Nacional, la Dirección General de Sanidad Militar, la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional, la Dirección de Veteranos, la Dirección General Marítima, las entidades descentralizadas adscritas.
- c. Comisión de Personal.
- d. Evaluados - Empleados sujetos de evaluación.
- e. Evaluadores - Superior o jefe Inmediato del Evaluado o Comisión Evaluadora.

Sus responsabilidades se encuentran definidas en la Resolución de Adopción del Sistema propio de EDL del Sector Defensa.

III. ETAPAS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.

El proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para el período anual y el período de prueba se desarrollará de acuerdo con las siguientes etapas.

1. **Primera etapa concertación de compromisos.** El evaluado y evaluador deberán concertar los compromisos, teniendo en cuenta los siguientes insumos:



Anexo Técnico Sistema Propio de Evaluación del Desempeño del Sector Defensa



Recuerde: El plazo para la concertación de compromisos es el siguiente:

Los compromisos funcionales y comportamentales deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los veinte (20) días calendario siguientes al inicio del período de evaluación anual; para el período de prueba se concertarán dentro de los diez (10) días calendario posteriores a la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda.

Los compromisos a concertar son funcionales y comportamentales, así:

- a) Compromisos funcionales: Se determinan con fundamento en las funciones establecidas en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, asignadas al evaluado de acuerdo con el nivel y grado del empleo que ostenta, estos deben ser medibles y verificables a partir de resultados, productos o servicios que permitan identificar una evidencia de cumplimiento, dentro de los plazos establecidos en los periodos de evaluación, se concertarán así:

Periodo	Número de compromisos a concertar
Periodo anual	mínimo tres (3) y máximo cinco (5) compromisos
Periodo de prueba	máximo tres (3) compromisos funcionales



Anexo Técnico Sistema Propio de Evaluación del Desempeño del Sector Defensa

Cada compromiso concertado tendrá asignado un porcentaje asociado a la importancia que represente respecto a la gestión de la dependencia en la que se desempeña el servidor público, la sumatoria de los porcentajes de los compromisos concertados deberá sumar 100%.

Se debe tener en cuenta que los compromisos deben ser medibles, verificables y realizables, para su redacción se recomienda usar la siguiente estructura:

Verbo + objeto + condición de resultado.

El **verbo** corresponde a la acción a desarrollar.

El **objeto** el producto o servicio que el servidor debe cumplir

La **condición de resultado** son todas las características que debe tener el producto o servicio en términos de oportunidad y calidad.

- b) Compromisos comportamentales: Se refieren a características individuales de las personas, que se encuentran relacionadas con el desempeño del empleo, se definen de acuerdo con el nivel y funciones del mismo. Deben concertarse teniendo en cuenta las competencias comportamentales establecidas en el Decreto 1877 del 30 de diciembre de 2021, o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

Se deberán concertar cuatro compromisos así:

Periodo	Compromisos a concertar
Periodo anual y periodo de prueba	Dos (2) correspondientes a competencias comportamentales comunes
	Dos (2) correspondientes a competencias comportamentales por nivel jerárquico

El plazo para concertación de compromisos por el evaluador y el evaluado para periodo de evaluación anual es de veinte (20) días calendario siguientes al inicio del período; y para el período de prueba se concertarán dentro de los diez (10) días calendario posteriores a la posesión del servidor en período de prueba.

Recuerde: Si vencido el término establecido para realizar la concertación de los compromisos **no existe consenso**, el evaluador procederá a fijarlos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Para ello deberá dejar constancia del hecho y solicitar la firma de un testigo que desempeñe un empleo del mismo nivel o superior al del evaluado, perteneciente al Sistema Especial de Carrera Administrativa Especial del Sector Defensa.

Lo anterior se comunicará al evaluado quien podrá presentar reclamación ante la Comisión



Anexo Técnico Sistema Propio de Evaluación del Desempeño del Sector Defensa

de Personal de la entidad, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.

Por otra parte, ante la **omisión del evaluador** para fijar compromisos en el primer término establecido para el período anual o el período de prueba, el evaluado dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho término, le remitirá una propuesta de compromisos, respecto de la cual, el evaluador hará observaciones y le presentará una propuesta ajustada. De no existir consenso, el evaluador procederá a fijarlos y el evaluado podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.

- c) Relación de evidencias de desempeño: es el conjunto de soportes que se recolectan a lo largo del periodo a evaluar y que sirven de insumo de la evaluación para verificar el cumplimiento o incumplimiento de los compromisos laborales concertados y por ende los aportes al logro de las metas institucionales.

Las evidencias pueden ser de producto que corresponde a los resultados esperados el “qué” del trabajo del empleado, con las características de calidad convenidas en la concertación de compromisos, o de comportamiento que estén directamente relacionadas con la forma como se espera que se comporte el empleado al realizar el trabajo.

- Evidencias de producto: corresponde a los resultados materiales concretos esperados en los términos de calidad u oportunidad concertados.
- Evidencias de comportamiento: corresponde a la forma en la que se espera se comporte el servidor al realizar el trabajo, de acuerdo con la frecuencia en la que se evidencia la conducta asociada.

RECOMENDACIONES:

- Para la concertación de compromisos funcionales, se sugiere tener en cuenta los criterios de desempeño asociados las competencias funcionales, descritas en los perfiles de los Manuales Específicos de Funciones y Competencias.
- Si varios empleados deben desarrollar las mismas actividades, se sugiere establecer el mismo compromiso para todos ellos.
- Para determinar la condición de resultado en términos de cantidad y calidad, definir parámetros medibles y asociarlos con indicadores de desempeño.
- Para la selección de competencias comportamentales, se sugiere que estas aporten al cumplimiento de los compromisos funcionales.
- Una misma evidencia puede sustentar o ser aplicable a varios compromisos funcionales.



Anexo Técnico Sistema Propio de Evaluación del Desempeño del Sector Defensa

2. **Segunda etapa, seguimiento:** El evaluador es responsable de realizar el seguimiento, para lo cual podrá tener en cuenta los siguientes criterios que permiten verificar el avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos:

- El avance de los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión.
- Cronogramas internos de trabajo o de seguimiento de actividades asignadas al servidor público.
- Las evidencias que sean aportadas por el evaluador, evaluado o un tercero sobre el desarrollo de los compromisos concertados.

Este seguimiento se debe efectuar de manera habitual, e implica una permanente comunicación evaluador – evaluado, brindando retroalimentación oportuna al evaluado sobre el resultado del seguimiento.

Los compromisos concertados pueden ajustarse en el periodo anual o en periodo de prueba en los casos descritos en la Resolución 3749 de 2022.

Para el periodo anual se podrán formular planes de mejoramiento individual, como herramienta para identificar brechas de desempeño o aspectos a mejorar, destacar los avances o aportes, y formular acciones encaminadas al logro de los objetivos definidos en los compromisos concertados. Se recomienda realizar el seguimiento de manera trimestral, con el propósito de tener el tiempo para la ejecución de los planes de mejoramiento que se generen.

En el proceso de evaluación del período de prueba no se generan planes de mejoramiento, sin perjuicio de la obligación del evaluador de realizar el seguimiento respectivo con la verificación de los compromisos concertados para el período.

RECOMENDACIONES

- Los evaluados pueden hacer auto seguimiento de acuerdo con los compromisos concertados, lo cual permitirá tener de manera oportuna los avances que requiera el evaluador.
- Para el seguimiento tener en cuenta que en el periodo de prueba **no** se hace plan de mejoramiento.
- El evaluador debe generar espacios de retroalimentación al evaluado durante el periodo de evaluación.
- Se pueden establecer matrices de control elaboradas por los evaluados o los evaluadores para registrar los seguimientos periódicos.



Anexo Técnico Sistema Propio de Evaluación del Desempeño del Sector Defensa

3. Tercera etapa, evaluaciones parciales:

En el transcurso del periodo anual y del periodo de prueba se debe efectuar evaluaciones parciales, así:

3.1 Evaluaciones parciales semestrales en periodo anual:

Evaluaciones parciales semestrales:

Evaluación Parcial	Lapso	Responsable	Plazo
Primer semestre	Período comprendido entre el primero (1) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año	Jefe inmediato del evaluado	Deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.
Segundo semestre	Período comprendido entre el primero (1) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente	Jefe inmediato del evaluado	

3.2 Evaluaciones parciales eventuales en periodo anual y en periodo de prueba

Las Evaluaciones parciales eventuales en el periodo anual se deben realizar una vez se produzca la situación que da origen a la misma, así:

Situaciones	Descripción	Responsable	Plazo
Por cambio de evaluador	Por cambio de evaluador, cuando el período de prestación del servicio bajo sus órdenes hubiere sido superior a un mes.	Jefe inmediato del evaluado	Inmediata, antes de retirarse del empleo
	Por cambio de evaluador cuando el período de prestación del servicio bajo sus órdenes es inferior a un mes.	Jefe inmediato del evaluador	
Traslado, reubicación o movilidad	Por cambios generados en virtud de traslado, reubicación o movilidad.	Jefe inmediato del evaluado	Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a que se origine la situación.
Separación temporal del empleo por término superior a 30 días	Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro empleo o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones.	Jefe inmediato del evaluado	



Anexo Técnico Sistema Propio de Evaluación del Desempeño del Sector Defensa

Situaciones	Descripción	Responsable	Plazo
Lapsos generados por evaluaciones parciales	La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, y el final del período semestral a evaluar.	Jefe inmediato del evaluado	dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a que se origine la situación
Separación temporal del empleado público por un nombramiento en período de prueba, en otra entidad o en un empleo diferente	Por separación temporal del empleado público con ocasión de un nombramiento en período de prueba, la cual surtirá efectos solo en los eventos en que el servidor regrese a su empleo o no supere el período de prueba en el otro empleo.	Jefe inmediato del evaluado	

Evaluaciones parciales eventuales en el periodo de prueba:

Situaciones	Descripción	Responsable	Plazo
Por cambio de evaluador	Si el período de prestación del servicio bajo sus órdenes hubiere sido superior a un mes, deberá realizar la evaluación correspondiente	Jefe inmediato del evaluado	Inmediata, antes de retirarse del empleo
Por interrupción del período de prueba por un lapso igual o superior a 20 días continuos	Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo	Jefe inmediato del evaluado	dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a que se origine la situación
Lapsos generados por evaluaciones parciales	La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.	Jefe inmediato del evaluado	

Contra las evaluaciones parciales y eventuales en periodo anual, o en periodo de prueba no procede recurso alguno.



Anexo Técnico Sistema Propio de Evaluación del Desempeño del Sector Defensa

RECOMENDACIONES

- El ajuste de compromisos recaerá sobre el porcentaje faltante para cumplir el periodo de evaluación.
- El seguimiento y retroalimentación es permanente, sin embargo, los planes de mejoramiento sólo tienen lugar en el periodo anual, para el periodo de prueba no aplica.
- Las evaluaciones parciales eventuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina, con excepción de la evaluación por cambio de evaluador la cual deberá producirse antes del retiro de este.

3.3 Calificación de los compromisos funcionales y comportamentales

La calificación de los compromisos funcionales se hará en una escala de 1 a 100, en números enteros, donde, el resultado se promedia de acuerdo con el peso porcentual asignado, esta calificación debe basarse en criterios objetivos, consultando el portafolio de evidencias para su realización.

Las evidencias deben ser entregadas en medio magnético a los encargados de personal, quienes serán responsables de su custodia.

Por otra parte, para la evaluación de los compromisos comportamentales, estos se concertarán a partir de las competencias comportamentales que se encuentran descritas en el Decreto 1877 de 2021, "*Por el cual se modifica los artículos 2.2.1.1.1.2.5 y 2.2.1.1.1.2.6 de la Parte 2 del Título 1 del Capítulo 1 de la Sección 1, Subsección 2 del Decreto 1070 de 2015 (...)*", o por la norma que lo adicionen, modifiquen o sustituyan, de acuerdo con el nivel del empleo.

La calificación de los *compromisos comportamentales* tendrá en cuenta la frecuencia de las conductas asociadas y el aporte de estas conductas en el logro de los compromisos funcionales individuales que contribuyen con el cumplimiento de las metas institucionales.

La asignación de los valores de frecuencia y del aporte de las conductas está determinada por la observación del desempeño del evaluador sobre el trabajo del evaluado para el conjunto de conductas asociadas incluidas en la evaluación del compromiso comportamental.

A partir de la valoración del evaluador sobre las conductas observadas se utilizarán las siguientes escalas para asignar las puntuaciones de frecuencia y de aporte.

Escala de frecuencia de la conducta asociada.



Anexo Técnico Sistema Propio de Evaluación del Desempeño del Sector Defensa

FRECUENCIA DE LA CONDUCTA ASOCIADA	RESULTADO NUMÉRICO	DESCRIPCIÓN
Nunca	0	La conducta no se evidencia durante el periodo evaluado.
Pocas veces	1	La conducta se ha observado una o dos veces durante todo el periodo evaluado cuando se ha interactuado con el evaluado en situaciones de trabajo.
Casi siempre	2	La conducta se presenta varias veces a la semana o la mayoría de las veces que se interactúa con el evaluado en situaciones de trabajo.
Siempre	3	La conducta se observa constantemente, a diario, o cada vez que se interactúa con él en situaciones de trabajo.

Escala de aporte de la conducta en el logro de los compromisos funcionales.

APORTE DE LA CONDUCTA EN EL LOGRO	RESULTADO NUMÉRICO
No aporta nada	0
Aporta poco	1
Aporta medianamente	2
Aporta mucho	3

La evaluación numérica de cada compromiso comportamental se obtiene a través del promedio de las sumas ponderadas de la frecuencia y del aporte, ponderando la frecuencia con 30% y el aporte con 70%. El total de la evaluación de los compromisos comportamentales será el promedio de las evaluaciones específicas de los compromisos comportamentales en una escala de cero (0) a veinte (20).

En tal sentido, el resultado final de la evaluación de los compromisos comportamentales conduce a la definición de uno de los tres niveles de desarrollo general de las competencias comportamentales que se describe en la siguiente tabla:



Anexo Técnico Sistema Propio de Evaluación del Desempeño del Sector Defensa

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCIÓN	RESULTADOS NUMÉRICOS
BAJO	Las competencias comportamentales se evidencian pocas veces y aportan poco al logro de los compromisos funcionales o se evidencian y no aportan nada al logro de los compromisos funcionales.	0.1 a 6.7
MEDIO	Las competencias comportamentales se evidencian casi siempre o siempre y aportan poco al logro de los compromisos funcionales o se evidencian pocas veces o casi siempre y aportan medianamente al logro de los compromisos funcionales.	6.8 a 13.3
ALTO	Las competencias comportamentales se evidencian siempre y aportan medianamente al logro de los compromisos funcionales o se evidencian y aportan mucho al logro de los compromisos funcionales.	13.4 a 20.0

4. Cuarta etapa, calificación definitiva anual o en periodo de prueba.

La calificación definitiva para el periodo anual, y el periodo de prueba en el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño del Sector Defensa se realiza en tres niveles: excelente, satisfactorio e insatisfactorio, cada uno de los cuales se ubica de acuerdo con el resultado de la evaluación en términos de porcentaje de cumplimiento de los compromisos laborales, como se muestra a continuación:

NIVEL	PORCENTAJE
Excelente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
Insatisfactorio	Menor o igual al 65%

Así mismo, es importante tener en cuenta el peso porcentual de los compromisos laborales para la calificación, así:

COMPROMISOS LABORALES	PESO PORCENTUAL
Compromisos funcionales	80%
Compromisos comportamentales	20%
Total	100%



Anexo Técnico Sistema Propio de Evaluación del Desempeño del Sector Defensa

4.1 Calificación definitiva en periodo de prueba

El desempeño del servidor público del Sector Defensa en período de prueba, se evalúa cada tres meses, y en la calificación definitiva podrán presentarse las siguientes situaciones:

- Si aprueba las dos calificaciones trimestrales, la calificación definitiva será el promedio de éstas, y las evaluaciones parciales eventuales descritas en la Resolución No. 3749 de 2022, si las hubiere.
- En caso de que el funcionario no apruebe una de las evaluaciones trimestrales del período de prueba, esta se convertirá en definitiva y como consecuencia no será inscrito en el Registro del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, debiendo ser retirado del servicio en forma inmediata mediante resolución motivada.

Para los nombramientos en ascenso, las evaluaciones en periodo de prueba no incluyen evaluaciones parciales que se hayan realizado con anterioridad a la posesión en periodo de prueba.

RECOMENDACIONES

- En las evaluaciones del primero y del segundo semestre, el evaluador deberá tener en cuenta el resultado de las evaluaciones parciales eventuales que se generen.

4.2 Calificación definitiva del periodo anual

La calificación del periodo comprendido entre 1 de febrero y el 31 de enero de la siguiente vigencia, corresponde a la sumatoria de las calificaciones de las evaluaciones semestrales, y parciales eventuales que se hayan presentado.

4.3 Calificación extraordinaria

Durante el período anual, si el jefe de la entidad recibe información debidamente soportada sobre el desempeño deficiente de un empleado de carrera, podrá ordenar por escrito a su evaluador que lo califique de forma inmediata.

En cualquier momento podrá evaluarse en forma extraordinaria el desempeño de un funcionario perteneciente al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa. Esta calificación corresponderá a uno de los niveles establecidos en la escala de calificación definida en la presente Resolución.



Anexo Técnico Sistema Propio de Evaluación del Desempeño del Sector Defensa

4.4 Recursos contra las calificaciones definitivas:

Las calificaciones definitivas son la de periodo de prueba, cualquiera de las trimestrales del período de prueba en caso de que el funcionario no la apruebe, la anual y la extraordinaria.

- Contra la calificación definitiva anual y extraordinaria, procede el recurso de reposición ante el jefe inmediato y/o el de apelación ante la Comisión de Personal.
- Contra la calificación definitiva del período de prueba procede el recurso de reposición ante el mismo funcionario que hizo la calificación definitiva y el de apelación ante la Comisión de Personal que corresponda, según la ubicación del empleo.