

RESOLUCIÓN No. **0310** DE 2017 **16 FEB. 2017**

Por la cual la Cámara de Representantes adopta el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral para funcionarios de Carrera Administrativa.

**LA DIRECTORA ADMINISTRATIVA DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES**

En ejercicio de sus atribuciones legales y en especial las conferidas en la Ley 1318 de 2009, Ley 5 de 1992, Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y el Acuerdo 565 de 2016 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**CONSIDERANDO**

Que el parágrafo 2 del artículo 1 de la Ley 1318 del 13 de julio de 2009, que modificó el numeral 4 del artículo 382 de la Ley 5 de 1992 dispone que el orden administrativo y la representación legal de la Cámara de Representantes corresponde al Director Administrativo.

Que el artículo 38 de la ley 909 de 2004, indica:

*“Artículo 38. Evaluación del desempeño. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales. (...)”*

Por su parte el artículo 39 de la misma norma señala:

*“Artículo 39. Obligación de evaluar. Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expida. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado. (...)”*

Por su parte el artículo 40 preceptúa:

*“Artículo 40. Instrumentos de evaluación. De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión.*

*Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable. (...)”*

De otra parte el decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.10.10. indica:

*“ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.”*

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN N° **0311** DE 2017 **16 FEB. 2017**

“Por la cual se autoriza desplazamiento, se ordena el pago de gastos de viaje y la expedición de tiquetes aéreos a un contratista de la Cámara de Representantes”

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, expidió el acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016, por medio del cual se establece el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en periodo de prueba. El cual en su artículo 4 preceptúa:

Que el artículo 4 del acuerdo citado indica:

*“Artículo 4. DEFINICIÓN DEL SISTEMA TIPO. El sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral se define como una herramienta de gestión que contiene metodologías, procedimientos e instrumentos para la aplicación de normas sobre Evaluación del Desempeño Laboral.”*

Por su parte el artículo 8 numeral 2, literal a, del acuerdo citado señala:

*(...) 2. Jefe de la Entidad o Nominador.*

- a) Adoptar mediante acto administrativo el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de que trata el presente acuerdo, mientras se aprueba y se adopta en su entidad el sistema propio. (...)*

Que en mérito de lo expuesto,

**RESUELVE**

**Artículo Primero: ADOPCION DEL SISTEMA TIPO.** Adoptar a partir del mes de febrero de 2017, en su integridad, el Sistema Tipo de Evaluación Laboral regulado mediante el acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**Parágrafo:** La Entidad igualmente adopta como parte de Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral, los formatos establecidos en el acuerdo 565 de 2016, los que son actos administrativos que contienen información que no puede ser alterada o modificada; su diligenciamiento se hará conforme lo indica el acuerdo 565 de 2016.

**Artículo Segundo: AMBITO DE APLICACIÓN:** Son funcionarios sujetos de evaluación del desempeño laboral en la Cámara de Representantes:

- a) Los funcionarios de carrera administrativa y en periodo de prueba.
- b) Los funcionarios en comisión de servicios, que prestan sus servicios en la Cámara de Representantes.

**Artículo Tercero: REGISTRO DE LAS HISTORIAS LABORALES.** Los formatos que hacen parte de la evaluación del desempeño laboral deberán ser remitidos debidamente diligenciados y firmados una vez venza el plazo para realizar la evaluación del correspondiente periodo, a la División

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN N° 0311 DE 2017 16 FEB. 2017

“Por la cual se autoriza desplazamiento, se ordena el pago de gastos de viaje y la expedición de tiquetes aéreos a un contratista de la Cámara de Representantes”

de Personal de la Entidad, a fin de proceder al respectivo archivo en las historias laborales de los funcionarios evaluados.

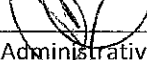
**Parágrafo:** Los formatos que deban ser diligenciados antes de las evaluaciones semestrales o anuales, permanecerán bajo la custodia del jefe inmediato encargado de la evaluación o de la comisión evaluadora que haya sido conformada y la transferencia solo se realizará hasta el momento en que culmine el periodo evaluado.

**Artículo Cuarto:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la resolución. No. 0522 del 19 de febrero de 2016., por medio de la cual se establecían los factores de aplicación para acceder al nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral y las demás que le sean contrarias.

Dada en Bogotá D.C., a los 16 FEB. 2017

  
MARÍA CAROLINA CARRILLO SALTAREN  
Directora Administrativa

  
JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO  
Secretario General

Revisó:   
Dirección Administrativa

VºBº   
VIRGILIO FARFÁN ROJAS  
Jefe División de Personal

VºBº   
MARÍA DEL CARMEN JIMÉNEZ RAMÍREZ  
Jefe División Jurídica