

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

RESOLUCIÓN No. 0575 DE 2014.

3 ABR. 2014

"Por medio del cual se establecen los factores y criterios de aplicación para acceder al nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño, para los funcionarios de Carrera Administrativa o en periodo de prueba de la Cámara de Representantes."

LA DIRECTORA ADMINISTRATIVA DE LA CAMARA DE REPRESENTANTES

En uso de sus facultades legales, y en especial las que le confiere la Ley 1318 de 2009, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005, el Acuerdo 137 de 2010 de la CNSC, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 1318 del 13 de julio de 2009 por la cual se modifica la Ley 5° de 1992, en el párrafo 2° del artículo 1°, mediante el cual se modificó el numeral 4° del artículo 382 de la Ley 5° de 1992, decreta que le corresponde al Director Administrativo de la Cámara de Representantes, dirigir el orden administrativo de la misma, la competencia para dirigir licitaciones y celebrar contratos, ordenar el gasto y ejercer la representación legal de la Cámara de Representantes en materia administrativa y contratación estatal y, expedir los actos administrativos a que haya lugar.

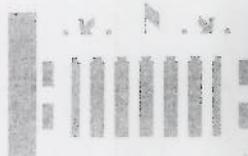
Que la Comisión Nacional del Servicio Civil en cumplimiento de las disposiciones consagradas en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, estableció el Sistema tipo Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, mediante el Acuerdo 137 de 2010.

Que el numeral 4.2.1, literal b, artículo 4, del Acuerdo 137 de 2010 señala que el evaluado podrá acceder al Nivel Sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y demuestre que genera un valor agregado a través del logro de algunos de los siguientes factores los cuales se evaluarán como Cumple o No cumple:

1. Evaluación de la Gestión por Dependencias.
2. Por calidad y oportunidad.
3. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales.
4. Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla.
5. Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que genere valor agregado para la entidad o la dependencia.
6. Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria.
7. Por cumplimiento de competencias comportamentales.

Que el párrafo del numeral 4.2.2., literal b, del artículo antes referido, preceptúa: "Para cada periodo anual de evaluación y antes del 1 de abril de cada año, la entidad deberá definir como mínimo la utilización de tres (3) factores de los antes enumerados para el acceso al nivel sobresaliente".

Que de conformidad con el artículo 4 literal f) de dicho acuerdo, la evaluación de gestión por áreas o dependencias se constituye en fuente de información objetiva para la evaluación del desempeño laboral de los empleados, con el fin de que la evaluación sea consistente con la planeación institucional y los resultados de las áreas o dependencias.



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

RESOLUCIÓN No. **0575** DE 2014.

3 ABR 2014

"Por medio del cual se establecen los factores y criterios de aplicación para acceder al nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño, para los funcionarios de Carrera Administrativa o en periodo de prueba de la Cámara de Representantes."

Que de acuerdo con la norma antes señalada, cada entidad podrá determinar si la evaluación emitida por la Oficina de Control Interno sobre la gestión de las áreas o dependencias será tomada en cuenta como criterio orientador de la evaluación individual de desempeño laboral del servidor o si ésta constituye un factor de la calificación de servicios, decisión que debe adoptarse mediante acto administrativo.

Que en mérito de lo expuesto,

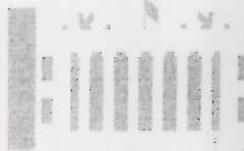
RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: FACTORES PARA ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE: Los factores para acceder a nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Cámara de Representantes para el periodo del 1º de febrero de 2014 al 31 de enero de 2015, serán los siguientes:

- a) **Por calidad y oportunidad:** Definida como la entrega anticipada de los resultados o en términos inferiores a los legalmente establecidos satisfaciendo los requerimientos de los usuarios a través del mejoramiento en la prestación del servicio y en los productos obtenidos.
- b) **Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales:** Los cuales deberán encaminarse a mejorar la prestación de los servicios a cargo de la entidad, mejoramiento de los procesos y procedimientos tanto en el respectivo proceso como en la entidad.
- c) **Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla:** las cuales deberán ser iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla, las cuales deben ser útiles y aplicables en la entidad.
- d) **Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que haya generado un valor agregado para la entidad o la dependencia:** expresado entre otros en mejora del servicio, logro de las metas y aplicación de los conocimientos adquiridos.
- f) **Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria:** Comités, Brigadas de Salud, Grupos de Apoyo, Grupos de Investigación o estudio, Implementación de Sistemas de Calidad, entre otros; siempre y cuando su participación activa pueda demostrarse y el tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo.

PARÁGRAFO: ACCESO A NIVEL SOBRESALIENTE: El evaluado podrá acceder al Nivel Sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado en la evaluación del desempeño el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales acordados con su superior inmediato y haya demostrado que generó valor agregado a través del logro de algunos de los factores descritos anteriormente, los cuales se evaluarán como Cumple o No cumple.

Cuando el evaluado alcance entre el 95% y el 99% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos dos (2) de los factores definidos en el artículo 1º.



RESOLUCIÓN No. **0575** DE 2014.

3 ABR. 2014

“Por medio del cual se establecen los factores y criterios de aplicación para acceder al nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño, para los funcionarios de Carrera Administrativa o en periodo de prueba de la Cámara de Representantes.”

Cuando el evaluado alcance el 100% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos uno (1) de los factores definidos en el artículo 1°.

ARTICULO SEGUNDO: El informe o Evaluación de Gestión por dependencias presentado por el Departamento Administrativo de Control Interno, no será factor de calificación de servicios en la evaluación individual del desempeño laboral del servidor público, por lo tanto solo será tomada en cuenta como criterio orientador.

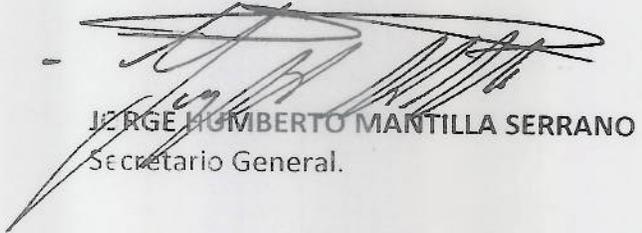
ARTÍCULO TERCERO: La División de Personal deberá comunicar el contenido de la presente resolución en la página web de la entidad.

ARTICULO CUARTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga expresamente la Resolución No. 2060 de 2013.

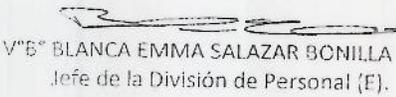
COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los **3 ABR. 2014**


GLORIA INES RAIGOZA PINZON
Directora Administrativa


JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO
Secretario General.


V^oB^a **SANDRA HERRERA GONZALEZ**
Jefe de la División Jurídica.


V^oB^a **BLANCA EMMA SALAZAR BONILLA**
Jefe de la División de Personal (E).