

Bogotá D.C, Mayo de 2025

Doctor

GERARDO YEPES CARO

Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente

Cámara de Representantes

Referencia: Informe de ponencia para Primer debate al Proyecto de Ley No. 533 de 2025 Cámara “**Por medio de la cual se definen normas para actualizar el instrumento de evaluación y calificación del desempeño de los funcionarios públicos y se dictan otras disposiciones.**”

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 5 de 1992 y en cumplimiento de la designación efectuada por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, en calidad de ponente de la iniciativa legislativa en mención, presento informe de ponencia favorable para primer debate al Proyecto de Ley No. 533 de 2025 Cámara “**Por medio de la cual se definen normas para actualizar el instrumento de evaluación y calificación del desempeño de los funcionarios públicos y se dictan otras disposiciones .**”

Atentamente,



Víctor Manuel Salcedo Guerrero
Representante a la Cámara por Valle del Cauca
Ponente Único.

Informe de ponencia para primer debate del Proyecto de Ley No. 533 de 2025 Cámara “Por medio de la cual se definen normas para actualizar el instrumento de evaluación y calificación del desempeño de los funcionarios públicos y se dictan otras disposiciones.”

- I. ANTECEDENTES DE LA INICIATIVA
- II. OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY
- III. CONSIDERACIONES DEL PONENTE
- IV. CONSIDERACIONES DEL AUTOR
- V. CONFLICTO DE INTERESES
- VI. ANÁLISIS DE IMPACTO FISCAL
- VII. PLIEGOS DE MODIFICACIONES
- VIII. PROPOSICIÓN
- IX. TEXTO PROPUESTO PRIMER DEBATE

I. ANTECEDENTES DE LA INICIATIVA.

El proyecto de ley que nos ocupa tiene por autor al H.R **JAMES HERMENEGILDO MOSQUERA TORRES**. Fue radicado en la secretaria general de la Cámara de Representantes el día 5 de marzo de 2025 y posteriormente remitido a la comisión séptima constitucional permanente de la Cámara de Representantes.

II. OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

Modificar los artículos 38, 39 y 40 de la ley 909 de 2004 para impulsar la evaluación integral del desempeño de los funcionarios públicos, únicamente a través de instrumentos de evaluación de desempeño propios de cada entidad, concordantes con los cargos que se estén evaluando y aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. El instrumento aplicará el método de evaluación en 360° así como también incluirá la evaluación de clima laboral y cultura organizacional entendiendo que los tres componentes son los instrumentos que demanda la administración pública para poder optimizar su recurso humano de la gestión pública con enfoque al servicio de la ciudadanía y al cumplimiento efectivo de las políticas públicas.

III. CONSIDERACIONES DEL PONENTE

Métodos de Evaluación a funcionarios públicos en Colombia:

La evaluación del desempeño de los funcionarios públicos en Colombia está regulada principalmente por la Ley 909 de 2004, que establece los principios fundamentales para garantizar la eficiencia, transparencia y mérito en la administración pública. Este sistema busca alinear el desempeño individual con las metas institucionales, asegurando la permanencia y desarrollo de los servidores públicos con base en sus resultados y conductas laborales.

Fundamentos Legales y Marco Normativo

1. Ley 909 de 2004 y sus artículos clave

Según el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, la evaluación del desempeño debe fundamentarse en parámetros previamente establecidos que permitan emitir un juicio objetivo sobre la conducta y aportes del funcionario al cumplimiento de las metas institucionales (Congreso de Colombia, 2004). Esto implica que los instrumentos de evaluación deben estar alineados con los objetivos estratégicos de la entidad para garantizar la imparcialidad y efectividad del proceso.

El artículo 39 establece la obligación de evaluar a todos los funcionarios, señalando que el incumplimiento de esta responsabilidad constituye una falta grave sancionable disciplinariamente (Congreso de Colombia, 2004). Por su parte, el artículo 40 faculta a las entidades para desarrollar sus propios sistemas de evaluación, siempre que cumplan con los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), y mientras estos sistemas no sean aprobados, deben adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño elaborado por la CNSC (Congreso de Colombia, 2004).

2. Reglamentación complementaria

El Decreto 1083 de 2015 define la evaluación del desempeño como una herramienta de gestión que valora objetivamente la conducta, competencias y aportes al cumplimiento de metas institucionales, fundamentando la permanencia y desarrollo en el servicio (Presidencia de Colombia, 2015). Asimismo, la CNSC ha emitido acuerdos como el 617 de 2018 y el 565 de 2016 que regulan los procedimientos para evaluaciones ordinarias, extraordinarias y de período de prueba, buscando estandarizar el proceso en todas las entidades públicas (Comisión Nacional del Servicio Civil, 2018; 2016).

Instrumentos y Métodos de Evaluación

1. Tipos de evaluaciones

El sistema colombiano contempla cuatro tipos principales de evaluación:

- **Evaluación anual u ordinaria:** Cubre el período del 1° de febrero al 31 de enero del año siguiente, incluye dos evaluaciones parciales semestrales y determina la permanencia y acceso a incentivos del funcionario (Comisión Nacional del Servicio Civil, 2018). Según datos de la Secretaría General de Bogotá, entre 2018 y 2019, el 4% de los funcionarios evaluados alcanzaron la calificación "sobresaliente" (Secretaría General de Bogotá, 2019).
- **Evaluación del período de prueba:** Aplica a funcionarios que ingresan a la carrera administrativa y determina la adquisición de derechos de carrera. Un estudio del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (2021) reportó que el 92% de los funcionarios evaluados en este período superaron satisfactoriamente la prueba.
- **Evaluación extraordinaria:** Se realiza por orden del jefe de la entidad cuando existen indicios documentados de bajo desempeño. En 2019, el 3% de las evaluaciones en

Bogotá correspondieron a esta modalidad, generando planes de mejoramiento en todos los casos (Secretaría General de Bogotá, 2019).

- **Evaluaciones parciales semestrales:** Permiten monitorear el avance hacia las metas anuales. En 2021, el 78% de los funcionarios evaluados mostraron un avance superior al 50% en sus objetivos durante la primera evaluación parcial (Comisión Nacional del Servicio Civil, 2021).

2. Metodologías y parámetros

Los instrumentos de evaluación deben incluir compromisos concertados, indicadores de gestión y competencias laborales, ponderando generalmente un 70% el cumplimiento de metas y un 30% las competencias comportamentales (Comisión Nacional del Servicio Civil, 2018).

Proceso de Evaluación: Fases y Actores

El proceso de evaluación se desarrolla en cuatro fases: concertación de compromisos, seguimiento continuo, evaluaciones parciales y calificación definitiva (Comisión Nacional del Servicio Civil, 2018). Los evaluadores deben incluir al menos un funcionario de libre nombramiento y remoción para garantizar objetividad, y en entidades grandes se constituyen comités de evaluación para evitar sesgos. La CNSC supervisa la implementación y resuelve impugnaciones.

Estadísticas y Tendencias

- En 2021, el 85% de los funcionarios de carrera administrativa obtuvieron calificaciones satisfactorias o superiores, mientras que el 5% requirió planes de mejoramiento (Comisión Nacional del Servicio Civil, 2021).
- En el caso de funcionarios provisionales, solo el 62% alcanzó el pleno cumplimiento, reflejando menores incentivos (Comisión Nacional del Servicio Civil, 2021).
- Un análisis de la Alcaldía de Bogotá (2019) evidenció que las entidades con sistemas robustos de evaluación incrementaron su eficiencia en un 22% respecto a aquellas con procesos menos estructurados. Además, el 40% de los ascensos entre 2020 y 2022 correspondieron a funcionarios con evaluaciones "sobresalientes" (Secretaría General de Bogotá, 2019).

Retos y Recomendaciones

Entre los principales retos se encuentran la subjetividad en la evaluación de competencias comportamentales, que representó el 30% de las impugnaciones ante la CNSC en 2022 (Comisión Nacional del Servicio Civil, 2022), y la falta de capacitación continua para evaluadores, reportada en solo el 45% de las entidades (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021).

Se recomienda la implementación de tecnologías digitales para registrar evidencias y reducir la discrecionalidad, así como la armonización de criterios entre entidades nacionales y territoriales para facilitar la movilidad funcional (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021).

IV. CONSIDERACIONES DEL AUTOR

Como justificación de la presente iniciativa legislativa aparecen la necesidad de elevar la calidad y efectividad de la gestión pública toda vez que a la fecha es evidente que las metas institucionales de las diferentes entidades del estado no se están alcanzando debido a la falta de adecuada gestión del recurso humano de la función pública por incumplimiento del mandato constitucional y legal.

CARTA IBEROAMERICANA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. MÉRITO.

PREÁMBULO. Para la consecución de un mejor Estado, instrumento indispensable para el desarrollo de los países, la profesionalización de la función pública es una condición necesaria. Se entiende por tal la garantía de posesión por los servidores públicos de una serie de atributos como el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de su función, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores de la democracia.

CONCEPTO DE FUNCIÓN PÚBLICA. La función pública está constituida por el conjunto de arreglos institucionales mediante los que se articulan y gestionan el empleo público y las personas que integran éste, en una realidad nacional determinada. Dichos arreglos comprenden normas, escritas o informales, estructuras, pautas culturales, políticas explícitas o implícitas, procesos, prácticas y actividades diversas cuya finalidad es garantizar un manejo adecuado de los recursos humanos, en el marco de una administración pública profesional y eficaz, al servicio del interés general.

En el ámbito público, las finalidades de un sistema de gestión del empleo y los recursos humanos deben compatibilizar los objetivos de eficacia y eficiencia con los requerimientos de igualdad, mérito e imparcialidad que son propios de administraciones profesionales en contextos democráticos.

CRITERIOS ORIENTADORES Y PRINCIPIOS RECTORES. Son principios rectores de todo sistema de función pública, que deberán inspirar las políticas de gestión del empleo y los recursos humanos y quedar en todo caso salvaguardados en las prácticas concretas de personal, los de:

- ☐ Igualdad de todos los ciudadanos, sin discriminación de género, raza, religión, tendencia política u otras;
- ☐ Mérito, desempeño y capacidad como criterios orientadores del acceso, la carrera y las restantes políticas de recursos humanos;
- ☐ Eficacia, efectividad y eficiencia de la acción pública y de las políticas y procesos de gestión del empleo y las personas;
- ☐ Transparencia, objetividad e imparcialidad; ☐ Pleno sometimiento a la ley y al derecho.

ACCESO AL EMPLEO. La gestión de los procesos de acceso al empleo público se ha de llevar a cabo en todo caso de acuerdo con los principios siguientes:

(...) g) Elección del mejor candidato, de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.

El análisis de la información biográfica de los candidatos y la valoración de sus méritos y referencias, (...) SFT.

FUENTE: <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Carta-Iberoamericana-de-la-Funcion-Publica-06-2003>

CARTA IBEROAMERICANA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO - DESEMPEÑO.

25. La evaluación del rendimiento de las personas en el trabajo debe formar parte de las políticas de gestión de recursos humanos incorporadas por todo sistema de servicio civil. Disponer de sistemas formales de evaluación del rendimiento permite:

- a) Obtener informaciones necesarias para adoptar decisiones en diferentes áreas de la gestión de las personas (remuneración, promoción, capacitación, disciplina...)
- b) Validar políticas y prácticas de gestión de recursos humanos, contrastando y valorando su impacto sobre el comportamiento humano en el trabajo.
- c) Orientar el desarrollo de las personas y su crecimiento profesional.
- d) Mejorar la motivación y el rendimiento.

26. La evaluación del rendimiento, ya sea individual o de grupo, requiere la utilización de instrumentos fiables y válidos. Cuando la evaluación se centre en resultados, deberá basarse en la previa estandarización de éstos mediante el señalamiento de objetivos congruentes con las finalidades del puesto ocupado, y la identificación de indicadores precisos. Cuando la evaluación mida el comportamiento en el trabajo, deberá fundamentarse en la aplicación de escalas de conducta adecuadas, u otros instrumentos técnicamente probados. Se evitará en todo caso el uso de instrumentos ambiguos, de fiabilidad dudosa, susceptibles de introducir sesgos en la apreciación, o favorecedores de la mera subjetividad o arbitrariedad.

27. La evaluación del rendimiento laboral de las personas, especialmente cuando se realiza con finalidades de estímulo y mejora del desempeño, requiere la implicación activa de los directivos, superiores inmediatos de las personas evaluadas. El entrenamiento de los evaluadores en el dominio de las destrezas técnicas y habilidades sociales necesarias, así como el logro de su compromiso efectivo con estas prácticas son condiciones cruciales de éxito.

28. Los sistemas de evaluación deben incorporar mecanismos por medio de los cuales las personas puedan manifestar su discrepancia frente a la valoración efectuada, y hacer llegar la misma tanto a sus supervisores como a instancias superiores. Deberá velarse por evitar y sancionar una utilización inadecuada de la evaluación como apoyo de prácticas arbitrarias, despóticas o incursas en la figura del acoso moral.

FUENTE: <https://ciad.org/wp-content/uploads/2020/07/Carta-Iberoamericana-de-la-Funcion-Publica-06-2003>

Estas dos imágenes de resumen de la CARTA IBEROAMERICANA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, tocan directamente tres componentes imprescindibles para poder alcanzar la profesionalización de la Función Pública. El mérito como componente indiscutible para acceder y ascender dentro de la carrera; la Evaluación del Desempeño como instrumento que permite analizar la realidad de la gestión con enfoque a optimizar el recurso humano donde hace énfasis en la evaluación 360° que permite a las organizaciones tener un panorama total del desempeño de la persona porque aporta información del desempeño según la percepción de sí mismo, de los compañeros, jefes, subordinados y otras personas con las que interactúan en su entorno laboral.

CARTA IBEROAMERICANA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO 360° Y COMPENSACIÓN.



29. En la medida posible, y en forma en todo caso coherente con la cultura interna de las organizaciones públicas, los sistemas de servicio civil incorporarán, especialmente con finalidades de desarrollo y mejora de las competencias personales, mecanismos de evaluación de 360 grados o similares, mediante los cuales las personas reciben retroalimentación de su desempeño por parte de los diferentes afectados por el mismo, ya estén situados por encima, por debajo o en un plano equivalente al de su posición jerárquica.

30. Todo sistema de gestión del empleo y las personas necesita una estrategia de compensación. Las estructuras salariales y las políticas y prácticas de retribución deberán responder a un conjunto de prioridades y objetivos vinculados a la estrategia y a la situación financiera y presupuestaria de las organizaciones, y no a meras prácticas inerciales o a medidas de respuesta reactiva frente a reivindicaciones individuales o colectivas o conflictos laborales. Las políticas de retribución intentarán en todo caso estimular en los servidores públicos el esfuerzo, el rendimiento individual o de grupo, y el aprendizaje y desarrollo de competencias. SRT.

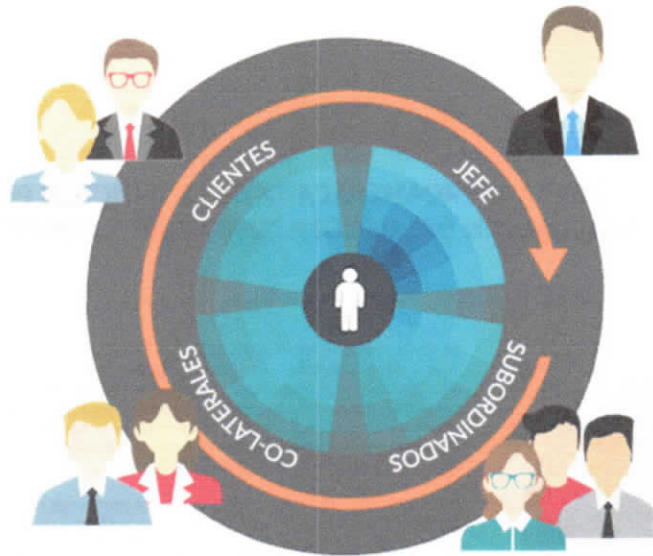
FUENTE: <https://ciad.org/wp-content/uploads/2020/07/Carta-Iberoamericana-de-la-Funcion-Publica-06-2003.pdf>

Como tercer elemento transcrito en las imágenes anteriores y que optimiza la función pública está la **ESTRATEGIA DE COMPENSACIÓN** que aparece como el conjunto de estímulos y motivaciones que buscan elevar la satisfacción laboral de los colaboradores de las empresas para que puedan alcanzar el máximo esfuerzo posible en su desempeño con mayor agilidad.

EVALUACIÓN 360

En la actualidad, el marco legal vigente solo define la evaluación de desempeño en cabeza de un único evaluador donde dicho régimen desconoce los mismos acuerdos iberoamericanos suscritos mostrando obsoleta la norma de 20 años de promulgación y vigencia.

En efecto. Tradicionalmente, la evaluación del desempeño de los funcionarios públicos ha estado limitada a la supervisión de sus superiores jerárquicos, lo que puede generar un análisis sesgado o incompleto del verdadero desempeño del funcionario. Este enfoque unidimensional no captura la complejidad de las interacciones y el impacto que un funcionario tiene en su entorno laboral y en el servicio a los ciudadanos. Los acuerdos iberoamericanos y la tendencia mundial se han movido hacia la Evaluación 360° que surge como una solución a esta limitación, ofreciendo una visión más completa y equitativa.



La Evaluación 360° incluye la retroalimentación de múltiples fuentes: superiores, pares, subordinados y, cuando sea pertinente, ciudadanos o usuarios del servicio. Esta metodología no solo promueve la equidad y la transparencia en la evaluación del desempeño, sino que también permite a los funcionarios recibir una retroalimentación rica y diversa, fomentando su desarrollo profesional y personal. Al obtener una visión global de su desempeño, los funcionarios pueden identificar sus fortalezas y áreas de mejora desde diferentes perspectivas, lo que contribuye a una mayor autoconsciencia y, por ende, a una mejora continua en su desempeño.

V. CONFLICTO DE INTERESES

Con base en el artículo 3° de la Ley 2003 de 2019, según el cual “El autor del proyecto y el ponente presentarán en el cuerpo de la exposición de motivos un acápite que describa las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, de acuerdo al artículo 286. Estos serán criterios guías para que los otros congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran en una causal de impedimento, no obstante, otras causales que el Congresista pueda encontrar”, es necesario indicar los criterios que la Ley 2003 de 2019 contempla para hacer el análisis frente a los posibles impedimentos que se puedan presentar en razón a un conflicto de interés en el ejercicio de la función congresional, entre ellas la legislativa, así:

“Artículo 1°. El artículo 286 de la Ley 5 de 1992 quedará así:

Artículo 286. Régimen de conflicto de interés de los congresistas. Todos los congresistas deberán declarar los conflictos de intereses que pudieran surgir en el ejercicio de sus funciones.

Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.

a) Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.

b) Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.

c) Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

Para todos los efectos se entiende que no hay conflicto de interés en las siguientes circunstancias:

a) Cuando el congresista participe, discuta, vote un proyecto de ley o de acto legislativo que otorgue beneficios o cargos de carácter general, es decir cuando el interés del congresista coincide o se fusione con los intereses de los electores.

b) Cuando el beneficio podría o no configurarse para el congresista en el futuro.

c) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que establezcan sanciones o disminuyan beneficios, en el cual, el congresista tiene un interés particular, actual y directo. El voto negativo no constituirá conflicto de interés cuando mantiene la normatividad vigente.

d) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que regula un sector económico en el cual el congresista tiene un interés particular, actual y directo, siempre y cuando no genere beneficio particular, directo y actual.

f) Cuando el congresista participa en la elección de otros servidores públicos mediante el voto secreto. Se exceptúan los casos en que se presenten inhabilidades referidas al parentesco con los candidatos (...).

Por lo anterior la decisión es netamente personal en cuanto a la consideración de hallarse inmerso en un conflicto de interés, por lo que se deja a criterio de los representantes basado en la normatividad existente y a juicio de una sana lógica. En todo caso, es pertinente aclarar que los conflictos de interés son personales y corresponde a cada Congresista evaluarlos.

VI. ANÁLISIS DE IMPACTO FISCAL

El cumplimiento de las metas y la ejecución de las medidas establecidas en el presente Proyecto de Ley se harán en el marco de las competencias constitucionales y legales de las entidades involucradas y en concordancia con las disponibilidades presupuestales, el Marco Fiscal de Mediano Plazo y el Marco de Gasto de Mediano Plazo.

Por consiguiente, para continuar con el trámite legislativo, es pertinente tener a consideración la

siguiente jurisprudencia de la Corte Constitucional:

“Las obligaciones previstas en el artículo 7º de la Ley 819/03 constituyen un parámetro de racionalidad legislativa, que está encaminado a cumplir propósitos constitucionalmente valiosos, entre ellos el orden de las finanzas públicas, la estabilidad macroeconómica y la aplicación efectiva de las leyes. Esto último, en tanto un estudio previo de la compatibilidad entre el contenido del proyecto de ley y las proyecciones de la política económica, disminuye el margen de incertidumbre respecto de la ejecución material de las previsiones legislativas. El mandato de adecuación entre la justificación de los proyectos de ley y la planeación de la política económica; empero, no puede comprenderse como un requisito de trámite para la aprobación de las iniciativas legislativas, cuyo cumplimiento recaiga exclusivamente en el Congreso. Ello en tanto (i) el Congreso carece de las instancias de evaluación técnica para determinar el impacto fiscal de cada proyecto, la determinación de las fuentes adicionales de financiación y la compatibilidad con el marco fiscal de mediano plazo; y (ii) aceptar una interpretación de esta naturaleza constituiría una carga irrazonable para el Legislador y otorgaría un poder correlativo de veto al Ejecutivo, a través del Ministerio de Hacienda, respecto de la competencia del Congreso para hacer las leyes. Un poder de este carácter, que involucra una barrera en la función constitucional de producción normativa, se muestra incompatible con el balance entre los poderes públicos y el principio democrático. Si se considera dicho mandato como un mecanismo de racionalidad legislativa, su cumplimiento corresponde inicialmente al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, una vez el Congreso ha valorado, mediante las herramientas que tiene a su alcance, la compatibilidad entre los gastos que genera la iniciativa legislativa y las proyecciones de la política económica trazada por el Gobierno. Así, si el Ejecutivo considera que las cámaras han efectuado un análisis de impacto fiscal erróneo, corresponde al citado Ministerio el deber de concurrir al procedimiento legislativo, en aras de ilustrar al Congreso sobre las consecuencias económicas del proyecto. El artículo 7º de la Ley 819 de 2003 no puede interpretarse de modo tal que la falta de concurrencia del Ministerio de Hacienda y Crédito Público dentro del proceso legislativo afecte la validez constitucional del trámite respectivo.

Es relevante mencionar que la Corte Constitucional, en Sentencia C-911 de 2007, señala que el impacto fiscal de las normas no puede convertirse en óbice, para que las corporaciones públicas ejerzan su función legislativa y normativa.

“En la realidad, aceptar que las condiciones establecidas en el artículo 7º de la Ley 819 de 2003 constituyen un requisito de trámite que le incumbe cumplir única y exclusivamente al Congreso reduce desproporcionadamente la capacidad de iniciativa legislativa que reside en el Congreso de la República, con lo cual se vulnera el principio de separación de las Ramas del Poder Público, en la medida en que se lesiona seriamente la autonomía del Legislativo”

Precisamente, los obstáculos casi insuperables que se generarían para la actividad legislativa del Congreso de la República conducirían a concederle una forma de poder de veto al Ministro de Hacienda sobre las iniciativas de ley en el Parlamento.

Es decir, el mencionado artículo debe interpretarse en el sentido de que su fin es obtener que las leyes que se dicten tengan en cuenta las realidades macroeconómicas, pero sin crear barreras insalvables en el ejercicio de la función legislativa ni crear un poder de veto legislativo en cabeza del Ministro de Hacienda.

VII. PLIEGO DE MODIFICACIONES.

Texto radicado	Modificaciones para primer debate	Observaciones
<i>“Por medio de la cual se definen normas para actualizar el instrumento de evaluación y calificación del desempeño de los funcionarios públicos y se dictan otras disposiciones”</i> EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DECRETA:	<i>“Por medio de la cual <u>se modifica la Ley 909 de 2004</u> y se definen normas para actualizar el instrumento de evaluación y calificación del desempeño de los funcionarios públicos y se dictan otras disposiciones”</i> EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DECRETA:	Se ajusta el título para otorgar mayor concordancia con el objeto del proyecto de ley.
ARTÍCULO 1°. OBJETO. La presente ley tiene como objeto modificar los artículos 38, 39 y 40 de la ley 909 de 2004 para impulsar la evaluación integral del desempeño de los funcionarios públicos, únicamente a través de instrumentos de evaluación de desempeño propios de cada entidad, concordantes con los cargos que se estén evaluando y aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. El instrumento aplicará el método de evaluación en 360° así como también incluirá la evaluación de clima laboral y cultura organizacional entendiendo que los tres componentes son los instrumentos que demanda la administración pública para poder optimizar su recurso humano de la gestión pública con enfoque al servicio de la ciudadanía y al cumplimiento efectivo de las políticas públicas.	ARTÍCULO 1°. OBJETO. La presente ley tiene como objeto modificar los artículos 38, 39 y 40 de la ley 909 de 2004 para impulsar la evaluación integral del desempeño de los funcionarios públicos, únicamente a través de instrumentos de evaluación de desempeño propios de cada entidad, concordantes con los cargos que se estén evaluando y aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. El instrumento aplicará el método de evaluación en 360° así como también incluirá la evaluación de clima laboral y cultura organizacional entendiendo que los tres componentes son los instrumentos que demanda la administración pública para poder optimizar su recurso humano de la gestión pública con enfoque al servicio de la ciudadanía y al cumplimiento efectivo de las políticas públicas.	Sin modificaciones
ARTÍCULO 2°. Modifíquese el del artículo 38 de la ley 909 de 2004 el cual quedará así:	ARTÍCULO 2°. Modifíquese el texto del artículo 38 de la ley 909 de 2004 el cual quedará así:	Se agrega un párrafo original de la ley 909 de

“ARTÍCULO 38. EVALUACIÓN INTEGRAL 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. El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año, que se adelantarán con apoyo de herramientas tecnológicas, propias de las entidades o contratadas con particulares, que deberán garantizar, en línea y tiempo real, el acceso, privacidad, trazabilidad, publicidad e integridad de la información que allí se tramite.	“ARTÍCULO 38. EVALUACIÓN INTEGRAL 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. El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año, que se adelantarán con apoyo de herramientas tecnológicas, propias de las entidades o contratadas con particulares, que deberán garantizar, en línea y tiempo real, el acceso, privacidad, trazabilidad, publicidad e integridad de la información que allí se tramite. <u>No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata.</u>	2004 por considerar pertinente para los objetivos de evaluación de desempeño que se persiguen con la iniciativa.
--	--	---

La evaluación del desempeño laboral será integral, se adelantará con enfoque de 360° grados, que incluirá la retroalimentación de superiores, compañeros de trabajo, subordinados y clientes o usuarios internos o externos, asegurando una valoración imparcial, completa y equilibrada. También incluirá la medición del clima laboral y la cultura organizacional que determine si la condición del entorno de trabajo y los valores compartidos en la institución son congruentes con los objetivos o metas institucionales y el bienestar de los empleados. Estas mediciones serán consideradas en el análisis global del desempeño, reflejando la alineación del empleado con la cultura y el ambiente de la organización. Cada evaluador tendrá una ponderación específica en la calificación final, asignada de la siguiente manera: • Superiores: 40% • Compañeros de trabajo: 15% • Subordinados: 15% • Clientes o usuarios: 15% • Clima y Cultura: 15% La herramienta tecnológica deberá hacer automáticamente los cálculos de la calificación final, sin intervención o manipulación humana y publicar los resultados inmediatamente se complete el proceso. En el evento que el funcionario no atienda clientes o usuarios, este porcentaje de	La evaluación del desempeño laboral será integral, se adelantará con enfoque de 360° grados, que incluirá la retroalimentación de superiores, compañeros de trabajo, subordinados y clientes o usuarios internos o externos, asegurando una valoración imparcial, completa y equilibrada. También incluirá la medición del clima laboral y la cultura organizacional que determine si la condición del entorno de trabajo y los valores compartidos en la institución son congruentes con los objetivos o metas institucionales y el bienestar de los empleados. Estas mediciones serán consideradas en el análisis global del desempeño, reflejando la alineación del empleado con la cultura y el ambiente de la organización. Cada evaluador tendrá una ponderación específica en la calificación final, asignada de la siguiente manera: • Superiores: 40% • Compañeros de trabajo: 15% • Subordinados: 15% • Clientes o usuarios: 15% • Clima y Cultura: 15% La herramienta tecnológica deberá hacer automáticamente los cálculos de la calificación final, sin intervención o manipulación humana y publicar los resultados inmediatamente se complete el proceso. En el evento que el funcionario no atienda clientes o usuarios, este porcentaje de	
--	--	--

ponderación será distribuido y adicionado a la calificación de sus superiores, compañeros de trabajo y subordinados. La permanencia en el cargo estará sujeta a que el funcionario alcance una calificación ponderada mínima del setenta y cinco (75%) por ciento en su desempeño. Todo funcionario público obligado a ser evaluado deberá presentar la evaluación en los tiempos y términos que determine responsable de la evaluación; el incumplimiento de este deber constituye falta grave del evaluado y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio que deberá cumplir con la obligación de presentar la evaluación, aplicando rigurosamente el procedimiento señalado. La oficina de control interno disciplinario será la responsable de vigilar el cumplimiento. Sobre la evaluación definitiva del desempeño procederá el recurso de reposición y de apelación. Los resultados de esta evaluación integral serán públicos y utilizados para: - Adquirir derechos de carrera; - Ascender en la carrera; - Obtener becas o comisiones de estudio; - Recibir incentivos económicos u otros beneficios; - Planificar la capacitación y formación; - Determinar la permanencia en el servicio."	ponderación será distribuido y adicionado a la calificación de sus superiores, compañeros de trabajo y subordinados. La permanencia en el cargo estará sujeta a que el funcionario alcance una calificación ponderada mínima del setenta y cinco (75%) por ciento en su desempeño. Todo funcionario público obligado a ser evaluado deberá presentar la evaluación en los tiempos y términos que determine responsable de la evaluación; el incumplimiento de este deber constituye falta grave del evaluado y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio que deberá cumplir con la obligación de presentar la evaluación, aplicando rigurosamente el procedimiento señalado. La oficina de control interno disciplinario será la responsable de vigilar el cumplimiento. Sobre la evaluación definitiva del desempeño procederá el recurso de reposición y de apelación. Los resultados de esta evaluación integral serán públicos y utilizados para: - Adquirir derechos de carrera; - Ascender en la carrera; - Obtener becas o comisiones de estudio; - Recibir incentivos económicos u otros beneficios; - Planificar la capacitación y formación; - Determinar la permanencia en el servicio."	
---	---	--

ARTÍCULO 3°. Modifíquese el artículo 39 de la ley 909 de 2004 el cual quedará así: “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 integral de evaluación y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expida. Es responsabilidad del jefe de cada entidad u organismo, la adopción e implementación de un sistema de evaluación integral del desempeño laboral acorde con los criterios y plazos legalmente establecidos. Los funcionarios públicos deberán adelantar las evaluaciones en los términos, condiciones, fechas y horas que defina los superiores o responsables de la evaluación. El incumplimiento de este deber constituye falta grave que podrá ser sancionada disciplinariamente para el directivo responsable, empleado o funcionario que: • No presente y obtenga de la Comisión Nacional del Servicio Civil, dentro del plazo establecido, la aprobación del nuevo instrumento de evaluación integral de desempeño. • No implemente oportunamente la aplicación del instrumento de evaluación de conformidad a los plazos definidos. • No responda el instrumento de evaluación de conformidad a los	ARTÍCULO 3°. Modifíquese el artículo 39 de la ley 909 de 2004 el cual quedará así: “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 integral de evaluación en 360° y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expida. Es responsabilidad del jefe de cada entidad u organismo, la adopción e implementación de un sistema de evaluación integral del desempeño laboral acorde con los criterios y plazos legalmente establecidos. Los funcionarios públicos deberán adelantar las evaluaciones en los términos, condiciones, fechas y horas que defina los superiores o responsables de la evaluación. El incumplimiento de este deber constituye falta grave que podrá ser sancionada disciplinariamente para el directivo responsable, empleado o funcionario que: • No presente y obtenga de la Comisión Nacional del Servicio Civil, dentro del plazo establecido, la aprobación del nuevo instrumento de evaluación integral de desempeño. • No implemente oportunamente la aplicación del instrumento de evaluación de conformidad a los plazos definidos. • No responda el instrumento de evaluación de conformidad a los	Sin modificaciones
--	--	---------------------------

términos y condiciones que defina la ley, el reglamento o entidad. El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, aspecto sobre el cual hará seguimiento para verificar su estricto cumplimiento.”	términos y condiciones que defina la ley, el reglamento o entidad. El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, aspecto sobre el cual hará seguimiento para verificar su estricto cumplimiento.”	
ARTÍCULO 4°. Modifíquese el artículo 40 de la ley 909 de 2004 el cual quedará así: ARTÍCULO 40. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO. De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus propios instrumentos integrales de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de la Comisión. Procedimiento y plazos para adopción del instrumento integral de evaluación. Una vez sancionada la presente ley, la Comisión Nacional del Servicio Civil contará con un plazo de tres (3)	ARTÍCULO 4°. Modifíquese el artículo 40 de la ley 909 de 2004 el cual quedará así: ARTÍCULO 40. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO. De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus propios instrumentos integrales de evaluación del desempeño en <u>el marco de la metodología de evaluación 360°</u> y los presentarán para aprobación de la Comisión. <u>No adoptar o no ajustarse a los criterios de evaluación legalmente establecidos constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.</u> Procedimiento y plazos para adopción del instrumento integral de evaluación. Una vez sancionada la presente ley, la Comisión Nacional del Servicio Civil contará con un plazo	Se adapta un párrafo original de la ley 909 de 2004, eliminado en el texto original radicado, por considerar pertinente para los objetivos de evaluación de desempeño que se persiguen con la iniciativa. Se aclara que los instrumentos de evaluación se realizan en el marco de la metodología 360°. Se elimina apartes del artículo por considerar que genera dudas frente a la legalidad del mismo en lo relacionado a normas de

meses calendario para definir las directrices aplicables a los instrumentos integrales de desempeño laboral. Una vez publicadas las directrices por parte de la Comisión, las entidades contarán con un plazo de doce (12) meses calendario para obtener, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la aprobación de sus sistemas propios de evaluación integral del desempeño. La Comisión deberá responder la petición de cada entidad en un plazo máximo de sesenta (60) días calendario, aprobando o requiriendo, según sea el caso. En caso de requerimiento, las entidades contarán con plazo máximo de un (1) mes calendario para subsanar lo requerido. Una vez desarrollados y aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil los instrumentos de evaluación integral de desempeño, las entidades deberán implementarlos en la herramienta informática que la entidad adopte, en un plazo máximo de seis (6) meses calendario. La Comisión Nacional del Servicio Civil, en caso de considerarlo pertinente, podrá definir condiciones específicas de procedimiento, plazos, métodos y organización, para que las entidades presenten la solicitud de aprobación de los sistemas integrales de evaluación. Condiciones de la herramienta tecnológica que aplicará el instrumento de evaluación integral	de tres (3) meses calendario para definir las directrices aplicables a los instrumentos integrales de desempeño laboral. Una vez publicadas las directrices por parte de la Comisión, las entidades contarán con un plazo de doce (12) meses calendario para obtener, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la aprobación de sus sistemas propios de evaluación integral del desempeño. La Comisión deberá responder la petición de cada entidad en un plazo máximo de sesenta (60) días calendario, aprobando o requiriendo, según sea el caso. En caso de requerimiento, las entidades contarán con plazo máximo de un (1) mes calendario para subsanar lo requerido. Una vez desarrollados y aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil los instrumentos de evaluación integral de desempeño, las entidades deberán implementarlos en la herramienta informática que la entidad adopte, en un plazo máximo de seis (6) meses calendario. La Comisión Nacional del Servicio Civil, en caso de considerarlo pertinente, podrá definir condiciones específicas de procedimiento, plazos, métodos y organización, para que las entidades presenten la solicitud de aprobación de los sistemas integrales de evaluación. Condiciones de la herramienta tecnológica que aplicará el instrumento de evaluación integral	compra pública y contratación estatal.
--	--	---

del desempeño. Las condiciones que deberán acreditar las herramientas tecnológicas, propias o contratadas, en las que cada entidad aplique los instrumentos integrales de evaluación del desempeño definidos en la presente ley deberán ser: 1.Ser dinámicos y actualizables a las necesidades propias de la función pública que desarrolla cada entidad; 2.Fundamentar un juicio objetivo sobre la conducta laboral del funcionario; 3.Garantizar la trazabilidad de las actuaciones adelantadas en el instrumento de forma que permitan ser plena prueba jurídica; 4.Evaluar y calificar con base en parámetros previamente establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y aprobado para cada entidad o funcionario; 5.Contar con bases de datos requeridas para la ejecución del instrumento; 6.Adelantar las evaluaciones en 360° de conformidad al presente mandato legal y las directrices de la Comisión; 7.Entregar los resultados de forma inmediata al terminar cada evaluación, asegurando la integridad del resultado personal para cada funcionario, grupo o entidad; 8.Generar en tiempo real, indicadores que permitan visualizar de manera gráfica y agradable los avances de la entidad en materia de evaluación de desempeño, programa de capacitación, programa de estímulos y demás que defina el gobierno nacional o entidad;	del desempeño. Las condiciones que deberán acreditar las herramientas tecnológicas, propias o contratadas, en las que cada entidad aplique los instrumentos integrales de evaluación del desempeño definidos en la presente ley deberán ser: 1.Ser dinámicos y actualizables a las necesidades propias de la función pública que desarrolla cada entidad; 2.Fundamentar un juicio objetivo sobre la conducta laboral del funcionario; 3.Garantizar la trazabilidad de las actuaciones adelantadas en el instrumento de forma que permitan ser plena prueba jurídica; 4.Evaluar y calificar con base en parámetros previamente establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y aprobado para cada entidad o funcionario; 5.Contar con bases de datos requeridas para la ejecución del instrumento; 6.Adelantar las evaluaciones en 360° de conformidad al presente mandato legal y las directrices de la Comisión; 7.Entregar los resultados de forma inmediata al terminar cada evaluación, asegurando la integridad del resultado personal para cada funcionario, grupo o entidad; 8. Generar en tiempo real, indicadores que permitan visualizar de manera gráfica y agradable los avances de la entidad en materia de evaluación de desempeño, programa de capacitación,	
---	---	--

9. Alimentar automáticamente la base de datos, sistema o herramienta informática que implemente la Comisión Nacional del Servicio Civil, para verificar el cumplimiento del presente mandato legal; 10. Proponer planes de mejoramiento; 11. Hacer seguimiento a decisiones los planes de mejoramiento, capacitaciones y otros que defina la entidad;	programa de estímulos y demás que defina el gobierno nacional o entidad; 9. Alimentar automáticamente la base de datos, sistema o herramienta informática que implemente la Comisión Nacional del Servicio Civil, para verificar el cumplimiento del presente mandato legal; 10. Proponer planes de mejoramiento; 11. Hacer seguimiento a decisiones los planes de mejoramiento, capacitaciones y otros que defina la entidad;	
Facultad de la Comisión Nacional del Servicio Civil.	Facultad de la Comisión Nacional del Servicio Civil.	
Se faculta a la Comisión Nacional del Servicio Civil para: i) en caso de considerarlo pertinente y necesario, incluya condiciones específicas adicionales, para las herramientas tecnológicas que apliquen la evaluación; ii) defina las condiciones mínimas que deben cumplir los particulares que aspiren a convertirse en proveedores tecnológicos de la evaluación del desempeño; iii) habilitar, mediante acto administrativo, los particulares que soliciten ser autorizados como aliados tecnológicos de la evaluación integral del desempeño.	Se faculta a la Comisión Nacional del Servicio Civil para: i) en caso de considerarlo pertinente y necesario, incluya condiciones específicas adicionales, para las herramientas tecnológicas que apliquen la evaluación; ii) defina las condiciones mínimas que deben cumplir los particulares que aspiren a convertirse en proveedores tecnológicos de la evaluación del desempeño; iii) habilitar, mediante acto administrativo, los particulares que soliciten ser autorizados como aliados tecnológicos de la evaluación integral del desempeño.	
La Comisión deberá definir las condiciones de habilitación de los proveedores tecnológicos en un plazo máximo de sesenta (60) días calendario contados a partir de la publicación de la presente ley, así como también deberá resolver, negando o aprobando, previa verificación del cumplimiento de los requisitos que defina, las peticiones	La Comisión deberá definir las condiciones de habilitación de los proveedores tecnológicos en un plazo máximo de sesenta (60) días calendario contados a partir de la publicación de la presente ley, así como también deberá resolver, negando o aprobando, previa verificación del cumplimiento de los	

de habilitación de los particulares aspirantes a proveedores tecnológicos, en un plazo máximo de sesenta (60) días después que presenten la solicitud. Parágrafo 1. Cuando el instrumento de evaluación del desempeño sea contratado para que terceros suministren la plataforma tecnológica de evaluación, el mecanismo informático deberá, a través de la inteligencia artificial, estar habilitada para proponer programas y cronogramas de capacitación, aplicar los programas de estímulos y gamificación que defina la entidad, así como también deberá contener y articular otros mandatos legales relacionados con la gestión de talento humano como son la Evaluación de Riesgo Psicosocial, Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST-, Plan Estratégico de Seguridad Vial – PESV-, sistemas de gestión de calidad en casos de requerirlos la entidad, nómina electrónica y otros que defina la entidad contratante a fin que se unifique el instrumento tecnológico que usa cada entidad para su gestión operativa. En el caso que las entidades decidan contratar herramientas informáticas de terceros, la selección del servicio tecnológico se podrá adelantar a través de las ARL o Cajas de Compensación. Parágrafo 2. Se deroga la autorización de adelantar la evaluación de desempeño en el sistema tipo desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil que venía funcionando. Cada entidad	requisitos que defina, las peticiones de habilitación de los particulares aspirantes a proveedores tecnológicos, en un plazo máximo de sesenta (60) días después que presenten la solicitud. Parágrafo 1. Cuando el instrumento de evaluación del desempeño sea contratado para que terceros suministren la plataforma tecnológica de evaluación, el mecanismo informático deberá, a través de la inteligencia artificial, estar habilitada para proponer programas y cronogramas de capacitación, aplicar los programas de estímulos y gamificación que defina la entidad, así como también deberá contener y articular otros mandatos legales relacionados con la gestión de talento humano como son la Evaluación de Riesgo Psicosocial, Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST-, Plan Estratégico de Seguridad Vial – PESV-, sistemas de gestión de calidad en casos de requerirlos la entidad, nómina electrónica y otros que defina la entidad contratante a fin que se unifique el instrumento tecnológico que usa cada entidad para su gestión operativa. En el caso que las entidades decidan contratar herramientas informáticas de terceros, la selección del servicio tecnológico se podrá adelantar a través de las ARL o Cajas de Compensación. Parágrafo 2. Se deroga la autorización de adelantar la evaluación de desempeño en el sistema tipo desarrollado por la	
--	---	--



aplicará su sistema de evaluación integral de desempeño propio dentro de los plazos definidos en la presente ley.

Parágrafo 3. Salvo autorización específica del Ministerio de Hacienda, no se permite la contratación de desarrollos tecnológicos a medida de las entidades para adelantar la evaluación integral de desempeño; esta evaluación se deberá adelantar con herramientas tecnológicas propias diseñadas por los grupos de informática de la entidad o por terceros que las ofrezcan en el mercado tecnológico que suministren las ARL – Cajas de Compensación.

Parágrafo 4. Los particulares que actualmente tienen contrato vigente con organismos o entidades estatales con objeto de adelantar la evaluación del desempeño de los empleados o funcionarios de la entidad deberán ajustar, sin cargo a la entidad, sus herramientas informáticas para que estas cumplan con las condiciones definidas para la aplicación del instrumento en los términos de la presente ley. En caso de no querer o no poder hacer los ajustes técnicos o en un plazo de tres (3) meses contados a partir que la Comisión Nacional del Servicio Civil defina las directrices aplicables a los instrumentos integrales de desempeño laboral, podrán dar por terminada su relación contractual sin que sean sujetos de indemnización o penalización.

Los Jefes de las Oficinas de Recursos Humanos de los organismos o entidades o quien haga

~~Comisión Nacional del Servicio Civil que venía funcionando. Cada entidad aplicará su sistema de evaluación integral de desempeño propio dentro de los plazos definidos en la presente ley.~~

~~Parágrafo 3. Salvo autorización específica del Ministerio de Hacienda, no se permite la contratación de desarrollos tecnológicos a medida de las entidades para adelantar la evaluación integral de desempeño; esta evaluación se deberá adelantar con herramientas tecnológicas propias diseñadas por los grupos de informática de la entidad o por terceros que las ofrezcan en el mercado tecnológico que suministren las ARL – Cajas de Compensación.~~

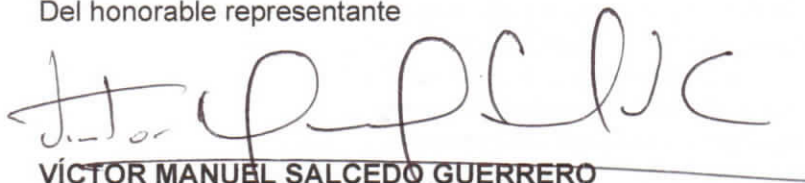
~~Parágrafo 4. Los particulares que actualmente tienen contrato vigente con organismos o entidades estatales con objeto de adelantar la evaluación del desempeño de los empleados o funcionarios de la entidad deberán ajustar, sin cargo a la entidad, sus herramientas informáticas para que estas cumplan con las condiciones definidas para la aplicación del instrumento en los términos de la presente ley. En caso de no querer o no poder hacer los ajustes técnicos o en un plazo de tres (3) meses contados a partir que la Comisión Nacional del Servicio Civil defina las directrices aplicables a los instrumentos integrales de desempeño laboral, podrán dar por terminada su relación contractual sin que sean sujetos de indemnización o penalización.~~

sus veces, serán los responsables de asegurar que esas herramientas contratadas se ajusten al presente requerimiento, donde las entidades quedan facultadas para dar por terminado, unilateralmente y sin penalización, los contratos con plataformas tecnológicas que no se ajusten a lo aquí definido como Condiciones de la Herramienta Tecnológica que aplicará el Instrumento de Evaluación Integral del Desempeño.	Los Jefes de las Oficinas de Recursos Humanos de los organismos o entidades o quien haga sus veces, serán los responsables de asegurar que esas herramientas contratadas se ajusten al presente requerimiento, donde las entidades quedan facultadas para dar por terminado, unilateralmente y sin penalización, los contratos con plataformas tecnológicas que no se ajusten a lo aquí definido como Condiciones de la Herramienta Tecnológica que aplicará el Instrumento de Evaluación Integral del Desempeño.	
ARTÍCULO 5°. La presente ley rige a partir de su publicación en el Diario Oficial y deroga las normas que le sean contrarias.	ARTÍCULO 5°. La presente ley rige a partir de su publicación en el Diario Oficial y deroga las normas que le sean contrarias.	

VIII. PROPOSICIÓN.

En virtud de las consideraciones anteriormente expuestas, rindo ponencia positiva y solicito a la comisión séptima constitucional permanente de la Cámara de Representantes **DAR PRIMER DEBATE** al proyecto de Ley No. 533 de 2025 Cámara "Por medio de la cual se definen normas para actualizar el instrumento de evaluación y calificación del desempeño de los funcionarios públicos y se dictan otras disposiciones."

Del honorable representante



VÍCTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante a la Cámara
Ponente Único.

IX. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY No 533 DE 2025 CÁMARA.

“Por medio de la cual se modifica la Ley 909 de 2004 y se definen normas para actualizar el instrumento de evaluación y calificación del desempeño de los funcionarios públicos y se dictan otras disposiciones”

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

DECRETA:

ARTÍCULO 1°. OBJETO. La presente ley tiene como objeto modificar los artículos 38, 39 y 40 de la ley 909 de 2004 para impulsar la evaluación integral del desempeño de los funcionarios públicos, únicamente a través de instrumentos de evaluación de desempeño propios de cada entidad, concordantes con los cargos que se estén evaluando y aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. El instrumento aplicará el método de evaluación en 360° así como también incluirá la evaluación de clima laboral y cultura organizacional entendiendo que los tres componentes son los instrumentos que demanda la administración pública para poder optimizar su recurso humano de la gestión pública con enfoque al servicio de la ciudadanía y al cumplimiento efectivo de las políticas públicas.

ARTÍCULO 2°. MODIFÍQUESE EL TEXTO DEL ARTÍCULO 38 DE LA LEY 909 DE 2004 EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

“ARTÍCULO 38. EVALUACIÓN INTEGRAL 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.

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año, que se adelantarán con apoyo de herramientas tecnológicas, propias de las entidades o contratadas con particulares, que deberán garantizar, en línea y tiempo real, el acceso, privacidad, trazabilidad, publicidad e integridad de la información que allí se tramite.

No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata.

La evaluación del desempeño laboral será integral, se adelantará con enfoque de 360° grados, que incluirá la retroalimentación de superiores, compañeros de trabajo, subordinados y clientes o usuarios internos o externos, asegurando una valoración imparcial, completa y equilibrada. También incluirá la medición del clima laboral y la cultura organizacional que determine si la condición del entorno de trabajo y los valores compartidos en la institución son congruentes con los objetivos o metas institucionales y el bienestar de los empleados. Estas mediciones serán consideradas en el análisis global del desempeño, reflejando la alineación del empleado con la cultura y el ambiente de la organización.

Cada evaluador tendrá una ponderación específica en la calificación final, asignada de la siguiente manera:

- | | |
|--------------------------|-----|
| • Superiores: | 40% |
| • Compañeros de trabajo: | 15% |
| • Subordinados: | 15% |
| • Clientes o usuarios: | 15% |
| • Clima y Cultura: | 15% |

La herramienta tecnológica deberá hacer automáticamente los cálculos de la calificación final, sin intervención o manipulación humana y publicar los resultados inmediatamente se complete el proceso. En el evento que el funcionario no atienda clientes o usuarios, este porcentaje de ponderación será distribuido y adicionado a la calificación de sus superiores, compañeros de trabajo y subordinados. La permanencia en el cargo estará sujeta a que el funcionario alcance una calificación ponderada mínima del setenta y cinco (75%) por ciento en su desempeño.

Todo funcionario público obligado a ser evaluado deberá presentar la evaluación en los tiempos y términos que determine responsable de la evaluación; el incumplimiento de este deber constituye falta grave del evaluado y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio que deberá cumplir con la obligación de presentar la evaluación, aplicando rigurosamente el procedimiento señalado. La oficina de control interno disciplinario será la responsable de vigilar el cumplimiento.

Sobre la evaluación definitiva del desempeño procederá el recurso de reposición y de apelación.

Los resultados de esta evaluación integral serán públicos y utilizados para:

- Adquirir derechos de carrera;
- Ascender en la carrera;
- Obtener becas o comisiones de estudio;
- Recibir incentivos económicos u otros beneficios;
- Planificar la capacitación y formación;
- Determinar la permanencia en el servicio."

ARTÍCULO 3°. Modifíquese el artículo 39 de la ley 909 de 2004 el cual quedará así:

“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 integral de evaluación en 360° y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expida.

Es responsabilidad del jefe de cada entidad u organismo, la adopción e implementación de un sistema de evaluación integral del desempeño laboral acorde con los criterios y plazos legalmente establecidos.

Los funcionarios públicos deberán adelantar las evaluaciones en los términos, condiciones, fechas y horas que defina los superiores o responsables de la evaluación.

El incumplimiento de este deber constituye falta grave que podrá ser sancionada disciplinariamente para el directivo responsable, empleado o funcionario que:

- No presente y obtenga de la Comisión Nacional del Servicio Civil, dentro del plazo establecido, la aprobación del nuevo instrumento de evaluación integral de desempeño.
- No implemente oportunamente la aplicación del instrumento de evaluación de conformidad a los plazos definidos.
- No responda el instrumento de evaluación de conformidad a los términos y condiciones que defina la ley, el reglamento o entidad.

El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, aspecto sobre el cual hará seguimiento para verificar su estricto cumplimiento.”

ARTÍCULO 4°. Modifíquese el artículo 40 de la ley 909 de 2004 el cual quedará así:

ARTÍCULO 40. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO.

De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus propios instrumentos integrales de evaluación del desempeño en el marco de la metodología de evaluación 360° y los presentarán para aprobación de la Comisión.

No adoptar o no ajustarse a los criterios de evaluación legalmente establecidos constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

Procedimiento y plazos para adopción del instrumento integral de evaluación.

Una vez sancionada la presente ley, la Comisión Nacional del Servicio Civil contará con un plazo de tres (3) meses calendario para definir las directrices aplicables a los instrumentos integrales de desempeño laboral.

Una vez publicadas las directrices por parte de la Comisión, las entidades contarán con un plazo de doce (12) meses calendario para obtener, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la aprobación de sus sistemas propios de evaluación integral del desempeño.

La Comisión deberá responder la petición de cada entidad en un plazo máximo de sesenta (60) días calendario, aprobando o requiriendo, según sea el caso. En caso de requerimiento, las entidades contarán con plazo máximo de un (1) mes calendario para subsanar lo requerido.

Una vez desarrollados y aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil los instrumentos de evaluación integral de desempeño, las entidades deberán implementarlos en la herramienta informática que la entidad adopte, en un plazo máximo de seis (6) meses calendario.

La Comisión Nacional del Servicio Civil, en caso de considerarlo pertinente, podrá definir condiciones específicas de procedimiento, plazos, métodos y organización, para que las entidades presenten la solicitud de aprobación de los sistemas integrales de evaluación.

Condiciones de la herramienta tecnológica que aplicará el instrumento de evaluación integral del desempeño.

Las condiciones que deberán acreditar las herramientas tecnológicas, propias o contratadas, en las que cada entidad aplique los instrumentos integrales de evaluación del desempeño definidos en la presente ley deberán ser:

1. Ser dinámicos y actualizables a las necesidades propias de la función pública que desarrolla cada entidad;
2. Fundamentar un juicio objetivo sobre la conducta laboral del funcionario;
3. Garantizar la trazabilidad de las actuaciones adelantadas en el instrumento de forma que permitan ser plena prueba jurídica;
4. Evaluar y calificar con base en parámetros previamente establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y aprobado para cada entidad o funcionario;
5. Contar con bases de datos requeridas para la ejecución del instrumento;
6. Adelantar las evaluaciones en 360° de conformidad al presente mandato legal y las directrices de la Comisión;
7. Entregar los resultados de forma inmediata al terminar cada evaluación, asegurando la integridad del resultado personal para cada funcionario, grupo o entidad;
8. Generar en tiempo real, indicadores que permitan visualizar de manera gráfica y agradable los avances de la entidad en materia de evaluación de desempeño, programa

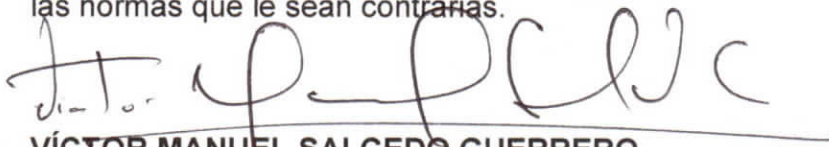
de capacitación, programa de estímulos y demás que defina el gobierno nacional o entidad;

9. Alimentar automáticamente la base de datos, sistema o herramienta informática que implemente la Comisión Nacional del Servicio Civil, para verificar el cumplimiento del presente mandato legal;

10. Proponer planes de mejoramiento;

11. Hacer seguimiento a decisiones los planes de mejoramiento, capacitaciones y otros que defina la entidad.

ARTÍCULO 5°. La presente ley rige a partir de su publicación en el Diario Oficial y deroga las normas que le sean contrarias.



VÍCTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO

Representante a la Cámara

Ponente Único.

Referencias

Comisión Nacional del Servicio Civil. (2016). *Acuerdo 565 de 2016*. Bogotá, Colombia. <https://www.cnsc.gov.co>

Comisión Nacional del Servicio Civil. (2018). *Acuerdo 617 de 2018*. Bogotá, Colombia. <https://www.cnsc.gov.co>

Comisión Nacional del Servicio Civil. (2021). *Informe anual de evaluación del desempeño*. Bogotá, Colombia.

Comisión Nacional del Servicio Civil. (2022). *Reporte de impugnaciones en evaluación del desempeño*. Bogotá, Colombia.

Congreso de Colombia. (2004). *Ley 909 de 2004*. Por la cual se reglamenta la carrera administrativa y el sistema de servicio civil en Colombia. Diario Oficial No. 44.269.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). *Informe sobre capacitación a evaluadores*. Bogotá, Colombia. <https://www.funcionpublica.gov.co>

Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. (2021). *Estudio sobre desempeño en período de prueba*. Bogotá, Colombia.

Presidencia de Colombia. (2015). *Decreto 1083 de 2015*. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de la Función Pública. Diario Oficial No. 49.655.

Secretaría General de Bogotá. (2019). *Informe de evaluación del desempeño 2018-2019*. Bogotá, Colombia.

Si deseas, puedo ayudarte a profundizar en algún aspecto específico o a conseguir documentos oficiales para consulta directa.

