



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXIV - N° 737

Bogotá, D. C., lunes, 19 de mayo de 2025

EDICIÓN DE 22 PÁGINAS

DIRECTORES:

DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariassenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY ORGÁNICA NÚMERO 506 DE 2025 CÁMARA

por medio de la cual se modifica la Ley 5ª de 1992, se crea la unidad de servicios generales de ambas cámaras legislativas y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, D.C., 13 de mayo de 2025

Doctora

ANA PAOLA GARCÍA SOTO

Presidenta

Comisión Primera Constitucional

Cámara de Representantes

Asunto: Informe de ponencia Positiva para primer debate del Proyecto de Ley Orgánica número 506 de 2025 Cámara, por medio de la cual se modifica la Ley 5ª de 1992, se crea la unidad de servicios generales de ambas cámaras legislativas y se dictan otras disposiciones.

Honorable Representante:

De conformidad con el encargo conferido por la honorable Mesa Directiva de la Comisión Primera Constitucional de la Cámara de Representantes del Congreso de la República y en consonancia con lo prescrito en el artículo 156 de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos presentar **informe de Ponencia para primer debate del Proyecto de Ley Orgánica número 506 de 2025 Cámara**, por medio de la cual se modifica la Ley 5ª de 1992, se crea la unidad de servicios generales de ambas cámaras legislativas y se dictan otras disposiciones. con base en las siguientes consideraciones:

Número de Proyecto de Ley	PLO 506 de 2025 Cámara
Título	<i>Por medio de la cual se modifica la Ley 5ª de 1992, se crea la unidad de servicios generales de ambas cámaras legislativas y se dictan otras disposiciones</i>
Autores	Honorable Senador <i>Robert Daza Guevara</i> , honorable Senador <i>Ferney Silva Idrobo</i> , honorable Representante <i>María Fernanda Carrascal Rojas</i> , honorable Representante <i>Susana Gómez Castaño</i> , honorable Representante <i>Erick Adrián Velasco Burbano</i> , honorable Representante <i>Gabriel Becerra Yáñez</i> , honorable Representante <i>Leider Alexandra Vásquez Ochoa</i> , honorable Representante <i>Alirio Uribe Muñoz</i> , honorable Representante <i>Jorge Alejandro Ocampo Giraldo</i> , honorable Representante <i>Jorge Andrés Cancimance López</i> , honorable Representante <i>Gildardo Silva Molina</i> , honorable Representante <i>Germán José Gómez López</i> , honorable Representante <i>Pedro José Suárez Vacca</i> , honorable Representante <i>Santiago Osorio Marín</i> , honorable Representante <i>Jairo Humberto Cristo Correa</i> , honorable Representante <i>David Ricardo Racero Mayorca</i> , honorable Representante <i>Jorge Hernán Bastidas Rosero</i> , honorable Representante <i>Germán Rogelio Roza Anís</i> , honorable Representante <i>Dorina Hernández Palomino</i> , honorable Representante <i>Martha Lisbeth Alfonso Jurado</i> , honorable Representante <i>Alfredo Mondragón Garzón</i> .
Ponentes	honorable Representante <i>Pedro José Suárez Vacca</i>
Ponencia	Positiva

PEDRO JOSÉ SUÁREZ VACCA

Representante a la Cámara por Boyacá

Pacto Histórico.

INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY ORGÁNICA NÚMERO 506 DE 2025 CÁMARA *por medio de la cual se modifica la Ley 5ª de 1992, se crea la unidad de servicios generales de ambas cámaras legislativas y se dictan otras disposiciones.*

TABLA DE CONTENIDO

1. TRÁMITE LEGISLATIVO.
2. SÍNTESIS DEL PROYECTO.
3. OBJETIVO DE LA INICIATIVA
4. JUSTIFICACIÓN DE LA PONENCIA.
5. PLIEGO DE MODIFICACIONES.
6. CONFLICTO DE INTERESES
7. IMPACTO FISCAL
8. PROPOSICIÓN.

1. TRÁMITE LEGISLATIVO.

El 18 de febrero de 2025 fue radicado el **Proyecto de Ley número 506 de 2025 Cámara**, *por medio de la cual se modifica la Ley 5ª de 1992, se crea la unidad de servicios generales de ambas cámaras legislativas y se dictan otras disposiciones.* por los y las congresistas honorable Senador *Robert Daza Guevara*, honorable Senador *Ferney Silva Idrobo*, honorable Representante *María Fernanda Carrascal Rojas*, honorable Representante *Susana Gómez Castaño*, honorable Representante *Erick Adrián Velasco Burbano*, honorable Representante *Gabriel Becerra Yáñez*, honorable Representante *Leider Alexandra Vásquez Ochoa*, honorable Representante *Alirio Uribe Muñoz*, honorable Representante *Jorge Alejandro Ocampo Giraldo*, honorable Representante *Jorge Andrés Cancimance López*, honorable Representante *Gildardo Silva Molina*, honorable Representante *Germán José Gómez López*, honorable Representante *Pedro José Suárez Vacca*, honorable Representante *Santiago Osorio Marín*, honorable Representante *Jairo Humberto Cristo Correa*, honorable Representante *David Ricardo Racero Mayorca*, honorable Representante *Jorge Hernán Bastidas Rosero*, honorable Representante *Germán Rogelio Roza Anís*, honorable Representante *Dorina Hernández Palomino*, honorable Representante *Martha Lisbeth Alfonso Jurado*, honorable Representante *Alfredo Mondragón Garzón*.

Posteriormente, la Mesa Directiva de la Comisión Primera Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes designó como coordinador ponente al honorable Representante *Pedro José Suárez Vacca*.

2. SÍNTESIS DEL PROYECTO.

El proyecto de ley, *por medio de la cual se modifica la Ley 5ª de 1992, se crea la unidad de servicios generales de ambas cámaras legislativas y se dictan otras disposiciones*, está compuesto por cinco artículos y tiene como objetivo principal actualizar la estructura administrativa del Congreso de la República. En su **artículo 1º**, modifica la

organización interna establecida en el artículo 368 de la Ley 5ª de 1992, creando la **Unidad de Servicios Generales** dentro de la División de Bienes y Servicios. el **artículo 2º** establece la planta de personal de esta nueva unidad con cinco cargos específicos. el **artículo 3º** reforma el artículo 390 de la misma ley, definiendo que ciertos servicios administrativos, como aseo y cafetería, serán prestados directamente por trabajadores vinculados al Congreso mediante contrato laboral, mientras que otros servicios como mantenimiento, vigilancia e informática seguirán siendo contratados conjuntamente por Senado y Cámara. Finalmente, los **artículos 4º y 5º** señalan la vigencia inmediata de la ley tras su promulgación y derogan las normas que se le opongan.

3. OBJETIVO DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA.

El objetivo de esta iniciativa legislativa es modificar la Ley 5ª de 1992 con el fin de crear formalmente la Unidad de Servicios Generales para el Senado y la Cámara de Representantes. Esto permitirá integrar directamente a la planta de personal del Congreso de la República a los trabajadores que actualmente prestan servicios de aseo, cafetería y mantenimiento mediante empresas contratistas, garantizando así condiciones laborales dignas, estables y bajo el marco legal de la formalización laboral.

Esta reforma busca reconocer la naturaleza permanente y esencial de estas labores dentro del funcionamiento del Congreso, eliminar la tercerización, y avanzar hacia la formalización del empleo público en línea con las políticas del Ministerio de Trabajo y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

4. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.

Este proyecto de ley surge de la necesidad urgente de formalizar y dignificar las condiciones laborales de los trabajadores que prestan servicios esenciales y permanentes en el Congreso de la República, como el aseo, mantenimiento y cafetería. Actualmente, estas funciones se encuentran tercerizadas desde hace más de dos décadas, pese a que son actividades constantes, necesarias y estructurales dentro del funcionamiento diario de la institución.

Entre 2018 y 2024 se han suscrito al menos 8 contratos con empresas privadas para suplir estas labores, lo que evidencia que no se trata de necesidades ocasionales, sino de actividades permanentes, que deberían ser asumidas por personal directamente vinculado a la planta del Congreso. De hecho, entre junio y septiembre de 2024, se estima que se requieren al menos 171 trabajadores para cubrir dichas funciones entre Senado y Cámara, lo que refuerza aún más la necesidad de formalización laboral.

Este proyecto propone, entonces, la creación de una Unidad de Servicios Generales, adscrita a la Dirección General Administrativa del Congreso, con su propia planta de personal. Esto permitirá eliminar la tercerización, ofrecer empleo digno y estable con

acceso a seguridad social y prestaciones legales, y asegurar que las labores esenciales del Congreso se realicen de manera eficiente y continua.

La propuesta se fundamenta en las recomendaciones del Ministerio del Trabajo y del Departamento Administrativo de la Función Pública, que desde hace años insisten en la necesidad de limitar el uso indebido de contratos por prestación de servicios para funciones que son permanentes, misionales o de apoyo. Legislación como la Ley 1610 de 2013, el Decreto número 2025 de 2011 y el Decreto número 1376 de 2014 han creado marcos normativos para avanzar en estos procesos de formalización, los cuales deben también aplicarse en el Congreso.

Finalmente, aunque la Ley 5ª de 1992 es de carácter orgánico, los cambios propuestos no alteran la función legislativa, sino que modifican la estructura administrativa del Congreso. Por tanto, pueden ser tramitados mediante ley ordinaria, como lo ha ratificado la Corte Constitucional y la Oficina de Asistencia Técnica Legislativa. Este enfoque es coherente con las bases del Plan Nacional de Desarrollo, que promueve la formalización del empleo público y la creación de plantas temporales o permanentes, con criterios de equidad y meritocracia.

1. Introducción: necesidad de una reforma estructural en la administración del Congreso

Desde su promulgación, la Ley 5ª de 1992 ha regulado dos dimensiones centrales del Congreso de la República: su funcionamiento legislativo y su estructura administrativa y de personal. Sin embargo, en esta última área, la ley dejó por fuera la inclusión de personal de servicios generales (aseo, mantenimiento y cafetería), lo que ha derivado en una tercerización permanente de funciones esenciales para el funcionamiento institucional. Esta omisión ha generado no solo una carga contractual constante sino también una precarización laboral sostenida, afectando a decenas de trabajadores que desarrollan actividades permanentes en condiciones de informalidad.

2. Naturaleza permanente del servicio: evidencia contractual

Entre marzo de 2018 y septiembre de 2024, el Congreso ha celebrado al menos 8 contratos consecutivos con empresas privadas para suplir servicios generales, lo cual demuestra que estas funciones no son ocasionales ni transitorias. Estas actividades se prestan de forma ininterrumpida, incluso durante los recesos legislativos, cubriendo labores en el Capitolio Nacional y el nuevo edificio del Congreso.

Durante el segundo semestre de 2024, por ejemplo, se requerirá personal equivalente a 171 trabajadores, distribuidos entre Senado (91) y Cámara (80), lo cual confirma la vocación de permanencia de estos servicios.

3. Fundamento normativo y técnico para la formalización laboral

3.1 Principios de formalización laboral en el sector público

El Ministerio del Trabajo, con base en la Ley 1610 de 2013 y sus normas reglamentarias (Resolución

número 321 de 2013), ha promovido la suscripción de acuerdos de formalización laboral para aquellas actividades que se ejercen bajo condiciones de permanencia, pero a través de figuras contractuales precarias. A esto se suma la directriz establecida en el Decreto número 2025 de 2011, que delimita la figura de la intermediación laboral exclusivamente a empresas temporales y prohíbe su uso para labores permanentes mediante cooperativas u otros intermediarios irregulares.

Así mismo, el Decreto número 1376 de 2014 establece lineamientos para crear plantas temporales o ampliar la planta existente en entidades públicas, cuando se evidencie la necesidad de regularizar a trabajadores que desarrollan funciones continuas bajo esquemas de prestación de servicios.

3.2 Directrices de Función Pública y Colombia Compra Eficiente

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha reiterado que el uso de contratos de prestación de servicios debe limitarse a funciones excepcionales, especializadas y no permanentes. En su Circular Conjunta con Colombia Compra Eficiente, se advierte que:

“No es procedente la contratación por prestación de servicios para cubrir funciones de carácter permanente, pues se corre el riesgo de configurar una relación laboral encubierta”.

Además, en sus Lineamientos de Formalización del Empleo Público, Función Pública establece como mecanismos prioritarios:

La provisión de cargos vacantes en planta;

La ampliación de plantas de personal;

La creación de plantas temporales con criterios de mérito y vocación de permanencia.

3.3 Consideraciones de equidad y género

Es importante destacar que, de acuerdo con el DANE y el Ministerio del Trabajo, una proporción significativa del personal dedicado a servicios generales en el sector público está compuesto por mujeres, muchas de ellas jefas de hogar. Por tanto, la formalización no solo tiene un componente de justicia laboral, sino también un enfoque de equidad de género y protección social, especialmente en un contexto postpandemia que ha agravado la informalidad laboral femenina.

4. El Congreso sí puede modificar su planta mediante ley ordinaria

Aunque la Ley 5ª de 1992 es de naturaleza orgánica, la jurisprudencia constitucional ha sido clara en distinguir entre el contenido reglamentario-legislativo y el contenido administrativo. La Sentencia C-025 de 1997 de la Corte Constitucional estableció que los aspectos administrativos contenidos en una ley orgánica pueden ser modificados mediante ley ordinaria.

En igual sentido, la Oficina de Asistencia Técnica Legislativa (UATL) del Congreso ha sostenido en conceptos como el UATL-3.16.1-37-055 de 2024,

que reformas administrativas como la creación de nuevas unidades o cargos no requieren ley orgánica, y pueden ser tramitadas por la Comisión Séptima de la Cámara, por tratarse de aspectos de organización interna y funcionamiento.

5. El proyecto se ajusta al Plan Nacional de Desarrollo y a la política de empleo público

El Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, en su eje de fortalecimiento institucional, señala:

“Se propenderá por los derechos de los servidores públicos, fortaleciendo la política de empleo público e incentivando la carrera administrativa con criterios meritocráticos. Se avanzará en la formalización del empleo público a través de la provisión de los cargos de planta y la creación de plantas temporales”.

El presente proyecto es coherente con esta directriz, al eliminar la intermediación laboral en labores permanentes, generar empleo formal y garantizar estabilidad a un sector históricamente precarizado.

6. Conclusión: hacia un Congreso más justo, moderno y eficiente

Este proyecto representa un avance sustantivo en la dignificación del empleo público, al reconocer como parte integral de su estructura organizacional a los trabajadores que durante años han sido invisibilizados bajo la figura del suministro externo. La creación de la Unidad de Servicios Generales no solo mejorará la calidad y eficiencia de los servicios, sino que fortalecerá el principio de igualdad ante la ley y el acceso pleno a los derechos laborales.

Adicionalmente, esta reforma administrativa no representa una carga fiscal desproporcionada, ya que reemplaza contratos existentes con vinculación directa, bajo condiciones laborales estables, sin incrementar el número total de personas que prestan el servicio, sino transformando la naturaleza del vínculo.

5. PLIEGO DE MODIFICACIONES.

PROYECTO DE LEY RADICADO	PROPUESTA ARTICULADO PRIMER DEBATE	JUSTIFICACIÓN
<p>“Por medio de la cual se modifica la Ley 5ª de 1992, se crea la unidad de servicios generales de ambas cámaras legislativas y se dictan otras disposiciones”.</p> <p>El Congreso de Colombia, DECRETA:</p>	<p>“Por medio de la cual se modifica la Ley 5ª de 1992, se crea la unidad de servicios generales de ambas cámaras legislativas y se dictan otras disposiciones”.</p> <p>El Congreso de Colombia, DECRETA:</p>	<p>Sin modificaciones.</p>
	<p>Artículo 1º. Objeto. El presente proyecto de ley tiene por objeto modificar la Ley 5ª de 1992 con el fin de actualizar la estructura administrativa del Congreso de la República, mediante la creación de la Unidad de Servicios Generales adscrita a la División de Bienes y Servicios, para integrar a la planta de personal del Senado y la Cámara de Representantes a los trabajadores encargados de las labores de aseo, cafetería y mantenimiento.</p>	<p>Se agrega el objeto del proyecto de ley.</p>
<p>Artículo 1º. Modifíquese el artículo 368 de la Ley 5ª de 1992, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 368. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN BÁSICA. La Estructura y organización básica estará conformada:</p> <p>1. Mesa Directiva:</p> <p>1.1 Presidencia</p> <p>1.1.1 Oficina de información y prensa</p> <p>1.1.2 Oficina de Protocolo</p> <p>1.2 Primera Vicepresidencia</p> <p>1.3 Segunda Vicepresidencia</p> <p>2. Secretaría General:</p> <p>2.1 Subsecretaría General</p>	<p>Artículo 1. 2º. Modifíquese el artículo 368 de la Ley 5ª de 1992, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 368. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN BÁSICA. La Estructura y organización básica estará conformada:</p> <p>1. Mesa Directiva:</p> <p>1.1 Presidencia</p> <p>1.1.1 Oficina de información y prensa</p> <p>1.1.2 Oficina de Protocolo</p> <p>1.2 Primera Vicepresidencia</p> <p>1.3 Segunda Vicepresidencia</p> <p>2. Secretaría General:</p> <p>2.1 Subsecretaría General</p>	<p>Se ajusta numeración.</p>

PROYECTO DE LEY RADICADO	PROPUESTA ARTICULADO PRIMER DEBATE	JUSTIFICACIÓN																								
<p>2.2 Sección de Leyes</p> <p>2.3 Sección de Relatoría</p> <p>2.4 Sección de Grabación</p> <p>2.5 Unidad de Gaceta del Congreso</p> <p>2.6 Comisiones Constitucionales, Legales y Especiales</p> <p>3. Dirección General Administrativa:</p> <p>3.1 División Jurídica</p> <p>3.2 División de Planeación y Sistemas</p> <p>3.3 División de Recursos Humanos</p> <p>3.3.1 Sección de Registro y Control</p> <p>3.3.2 Sección de Selección y Capacitación</p> <p>3.3.3 Sección de Bienestar y Urgencia Médica</p> <p>3.4 División Financiera y Presupuesto</p> <p>3.4.1 Sección de Contabilidad</p> <p>3.4.2 Sección de Pagaduría</p> <p>3.4.3 Sección de Presupuesto</p> <p>3.5 División de Bienes y Servicios</p> <p>3.5.1 Unidad de Correspondencia</p> <p>3.5.2 Unidad de Archivo Administrativo</p> <p>3.5.3 Unidad de Fotocopiado</p> <p>3.5.4 Sección de Suministros</p> <p>3.5.5 Unidad de Almacén.</p> <p>3.5.6. <u>Unidad de Servicios Generales.</u></p>	<p>2.2 Sección de Leyes</p> <p>2.3 Sección de Relatoría</p> <p>2.4 Sección de Grabación</p> <p>2.5 Unidad de Gaceta del Congreso</p> <p>2.6 Comisiones Constitucionales, Legales y Especiales</p> <p>3. Dirección General Administrativa:</p> <p>3.1 División Jurídica</p> <p>3.2 División de Planeación y Sistemas</p> <p>3.3 División de Recursos Humanos</p> <p>3.3.1 Sección de Registro y Control</p> <p>3.3.2 Sección de Selección y Capacitación</p> <p>3.3.3 Sección de Bienestar y Urgencia Médica</p> <p>3.4 División Financiera y Presupuesto</p> <p>3.4.1 Sección de Contabilidad</p> <p>3.4.2 Sección de Pagaduría</p> <p>3.4.3 Sección de Presupuesto</p> <p>3.5 División de Bienes y Servicios</p> <p>3.5.1 Unidad de Correspondencia</p> <p>3.5.2 Unidad de Archivo Administrativo</p> <p>3.5.3 Unidad de Fotocopiado</p> <p>3.5.4 Sección de Suministros</p> <p>3.5.5 Unidad de Almacén.</p> <p>3.5.6. <u>Unidad de Servicios Generales.</u></p>																									
<p>Artículo 2°. Modifíquese el artículo 369 de la Ley 5ª de 1992, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 369. PLANTA DE PERSONAL. La planta de personal será la siguiente: (..)</p> <p>(...)</p> <p>3.5.6. Unidad de Servicios Generales.</p> <table border="1" data-bbox="159 2050 581 2326"> <thead> <tr> <th>N° de cargos</th> <th>Denominación del cargo</th> <th>Grado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Jefe de Unidad</td> <td>07</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Auxiliar Administrativo</td> <td>04</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Operador de Equipo</td> <td>03</td> </tr> </tbody> </table>	N° de cargos	Denominación del cargo	Grado	1	Jefe de Unidad	07	1	Auxiliar Administrativo	04	3	Operador de Equipo	03	<p>Artículo 2. 3°. Modifíquese el artículo 369 de la Ley 5ª de 1992, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 369. PLANTA DE PERSONAL. La planta de personal será la siguiente: (..)</p> <p>(...)</p> <p>3.5.6. Unidad de Servicios Generales.</p> <table border="1" data-bbox="596 2050 1018 2326"> <thead> <tr> <th>N° de cargos</th> <th>Denominación del cargo</th> <th>Grado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Jefe de Unidad</td> <td>07</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Auxiliar Administrativo</td> <td>04</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Operador de Equipo</td> <td>03</td> </tr> </tbody> </table>	N° de cargos	Denominación del cargo	Grado	1	Jefe de Unidad	07	1	Auxiliar Administrativo	04	3	Operador de Equipo	03	<p>Se ajusta numeración.</p>
N° de cargos	Denominación del cargo	Grado																								
1	Jefe de Unidad	07																								
1	Auxiliar Administrativo	04																								
3	Operador de Equipo	03																								
N° de cargos	Denominación del cargo	Grado																								
1	Jefe de Unidad	07																								
1	Auxiliar Administrativo	04																								
3	Operador de Equipo	03																								

PROYECTO DE LEY RADICADO	PROPUESTA ARTICULADO PRIMER DEBATE	JUSTIFICACIÓN
<p>Artículo 3º. Modifíquese el artículo 390 de la Ley 5ª de 1992, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 390. SERVICIOS CONTRATADOS. <i>Los siguientes servicios administrativos comunes al Senado de la República y a la Cámara de Representantes serán contratados de manera conjunta por dichas Cámaras:</i></p> <p><i>Administración y mantenimiento de los edificios; vigilancia; restaurante; dirección de la biblioteca y del archivo legislativo. Igualmente serán contratados en común los desarrollos en materia de informática legislativa.</i></p> <p><i>Las Juntas de Licitaciones de Senado y Cámara de manera conjunta presentarán recomendaciones, a los respectivos ordenadores del gasto de estas Corporaciones, quienes decidirán unificada-mente la celebración de tales contratos”.</i></p> <p><u>Los servicios administrativos comunes al Senado y la Cámara de Representantes relacionados con la operación de aseo y cafetería, serán vinculados directamente a la planta del Congreso de la República mediante contrato de trabajo conforme a lo dispuesto en la Ley 6ª de 1945 y el título 30 del Decreto número 1083 de 2015.</u></p>	<p>Artículo 3. 4º. Modifíquese el artículo 390 de la Ley 5ª de 1992, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 390. SERVICIOS CONTRATADOS. <i>Los siguientes servicios administrativos comunes al Senado de la República y a la Cámara de Representantes serán contratados de manera conjunta por dichas Cámaras:</i></p> <p><i>Administración y mantenimiento de los edificios; vigilancia; restaurante; dirección de la biblioteca y del archivo legislativo. Igualmente serán contratados en común los desarrollos en materia de informática legislativa.</i></p> <p><i>Las Juntas de Licitaciones de Senado y Cámara de manera conjunta presentarán recomendaciones, a los respectivos ordenadores del gasto de estas Corporaciones, quienes decidirán unificada-mente la celebración de tales contratos”.</i></p> <p><u>Los servicios administrativos comunes al Senado y la Cámara de Representantes relacionados con la operación de aseo y cafetería, serán prestados por trabajadores vinculados directamente a la planta del Congreso de la República, a través de contrato de trabajo, en conformidad con lo dispuesto en la Ley 6ª de 1945 y el título 30 del Decreto número 1083 de 2015. La gestión de estos servicios será coordinada por la nueva Unidad de Servicios Generales, creada dentro de la División de Bienes y Servicios, conforme a lo establecido en el Artículo 1º de la presente ley.</u></p>	<p>- Se ajusta numeración.</p> <p>- Esta sugerencia de modificación, aclara que los servicios de aseo y cafetería serán gestionados de manera interna, a través de trabajadores directamente vinculados al Congreso y no mediante contratos de prestación de servicios, lo cual va en línea con los objetivos del proyecto de ley.</p>
<p>Artículo 4º. Vigencia. La presente Ley rige a partir de su promulgación</p>	<p>Artículo-4. 5º. Vigencia. La presente Ley rige a partir de su promulgación</p>	<p>Se ajusta numeración.</p>
<p>Artículo 5º. Derogatorias. La presente ley deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Artículo 5. 6º. Derogatorias. La presente ley deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Se ajusta numeración.</p>

6. CONFLICTO DE INTERESES.

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”.

Atendiendo el anterior apartado legal, se considera que en el caso de esta ponencia no existen circunstancias que eventualmente puedan generar un conflicto de interés por parte de los congresistas que participen de la discusión y votación. Lo anterior, entendiendo que el carácter de lo propuesto por la iniciativa legislativa resulta en un efecto general.

7. IMPACTO FISCAL

La presente iniciativa legislativa no genera un impacto fiscal significativo, en la medida en que los recursos requeridos para su implementación ya se encuentran asignados dentro del presupuesto de inversión. Lo que se propone es un traslado de

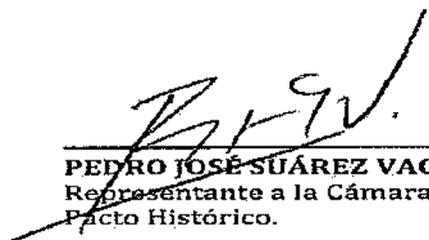
estos recursos desde el rubro de inversión hacia el componente de funcionamiento, con el fin de formalizar la vinculación laboral de los trabajadores que actualmente prestan servicios de aseo, cafetería y mantenimiento a través de empresas contratistas.

En cumplimiento de lo dispuesto en las Sentencias C-133 de 2023 (relativa al Código Electoral) y C-075 de 2022 (sobre honorarios de los concejales), se reitera que corresponde al Ministerio de Hacienda y Crédito Público emitir el concepto técnico respectivo durante el trámite legislativo de la iniciativa. Dicho concepto ya ha sido solicitado y actualmente se encuentra en trámite.

7. PROPOSICIÓN.

Con fundamento en las anteriores consideraciones, presentamos PONENCIA POSITIVA y solicitamos a los honorables miembros de la Comisión Primera de la Cámara de Representantes dar primer debate y aprobar el **Proyecto de Ley Orgánica número 506 de 2025 Cámara**, por medio de la cual se modifica la Ley 5ª de 1992, se crea la unidad de servicios generales de ambas cámaras legislativas y se dictan otras disposiciones, conforme al texto propuesto.

Cordialmente,



PEDRO JOSÉ SUÁREZ VACCA
Representante a la Cámara por Boyacá
Pacto Histórico.

TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE EN LA COMISIÓN PRIMERA DE CÁMARA DE REPRESENTANTES AL PROYECTO DE LEY ORGÁNICA NÚMERO 506 DE 2025 CÁMARA

por medio de la cual se modifica la Ley 5ª de 1992, se crea la unidad de servicios generales de ambas cámaras legislativas y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

CAPÍTULO I

Artículo 1º. Modifíquese el artículo 368 de la Ley 5ª de 1992, el cual quedará así:

ARTÍCULO 368. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN BÁSICA. La Estructura y organización básica estará conformada:

1. Mesa Directiva:
 - 1.1 Presidencia
 - 1.1.1 Oficina de información y prensa
 - 1.1.2 Oficina de Protocolo
 - 1.2 Primera Vicepresidencia
 - 1.3 Segunda Vicepresidencia
2. Secretaría General:
 - 2.1 Subsecretaría General
 - 2.2 Sección de Leyes

- 2.3 Sección de Relatoría
- 2.4 Sección de Grabación
- 2.5 Unidad de Gaceta del Congreso
- 2.6 Comisiones Constitucionales, Legales y Especiales

3. Dirección General Administrativa:

- 3.1 División Jurídica
- 3.2 División de Planeación y Sistemas
- 3.3 División de Recursos Humanos
 - 3.3.1 Sección de Registro y Control
 - 3.3.2 Sección de Selección y Capacitación
 - 3.3.3 Sección de Bienestar y Urgencia Médica
- 3.4 División Financiera y Presupuesto
 - 3.4.1 Sección de Contabilidad
 - 3.4.2 Sección de Pagaduría
 - 3.4.3 Sección de Presupuesto
- 3.5 División de Bienes y Servicios
 - 3.5.1 Unidad de Correspondencia
 - 3.5.2 Unidad de Archivo Administrativo
 - 3.5.3 Unidad de Fotocopiado
 - 3.5.4 Sección de Suministros
 - 3.5.5 Unidad de Almacén.
- 3.5.6. **Unidad de Servicios Generales.**

Artículo 2º. Modifíquese el artículo 369 de la Ley 5ª de 1992, el cual quedará así:

ARTÍCULO 369. PLANTA DE PERSONAL. La planta de personal será la siguiente: (..)

(...)

3.5.6. Unidad de Servicios Generales.

Nº de cargos	Denominación del cargo	Grado
1	Jefe de Unidad	07
1	Auxiliar Administrativo	04
3	Operador de Equipo	03

Artículo 3º. Modifíquese el artículo 390 de la Ley 5ª de 1992, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 390. SERVICIOS CONTRATADOS. Los siguientes servicios administrativos comunes al Senado de la República y a la Cámara de Representantes serán contratados de manera conjunta por dichas Cámaras:

Administración y mantenimiento de los edificios; vigilancia; restaurante; dirección de la biblioteca y del archivo legislativo. Igualmente serán contratados en común los desarrollos en materia de informática legislativa.

Las Juntas de Licitaciones de Senado y Cámara de manera conjunta presentarán recomendaciones, a los respectivos ordenadores del gasto de estas Corporaciones, quienes decidirán unificadamente la celebración de tales contratos”.

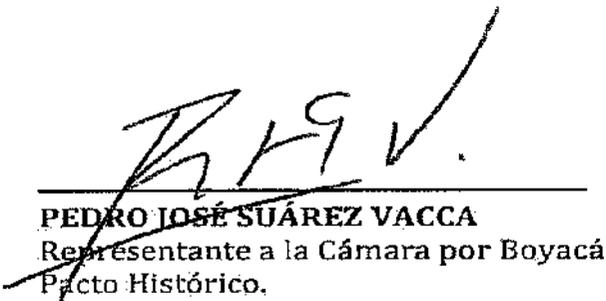
Los servicios administrativos comunes al Senado y la Cámara de Representantes relacionados con la operación de aseo y cafetería, serán vinculados

directamente a la planta del Congreso de la República mediante contrato de trabajo conforme a lo dispuesto en la Ley 6ª de 1945 y el título 30 del Decreto número 1083 de 2015.

Artículo 4º. Vigencia. La presente ley rige a partir de su promulgación.

Artículo 5º. Derogatorias. La presente ley deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Cordialmente,



PEDRO JOSÉ SUÁREZ VACCA
Representante a la Cámara por Boyacá
Pacto Histórico.

* * *

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 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.

Bogotá, D. C., mayo de 2025

Doctor

GERARDO YEPES CARO

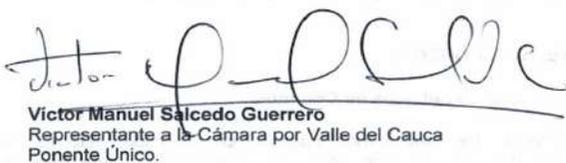
Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente

Cámara de Representantes

Referencia: Informe de ponencia para Primer debate al Proyecto de Ley número 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 5ª 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 número 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 AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 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 honorable Representante *James Hermenegildo Mosquera Torres*. Fue radicado en la Secretaría 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 360º 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 número 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

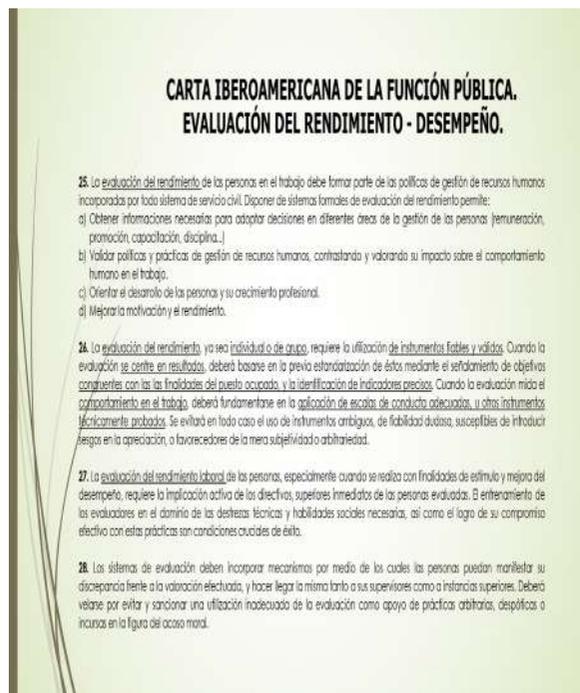
Entre los principales retos se encuentran la subjetividad en la evaluación de competencias comportamentales, que representó el 30% de las impugnaciones ante la CNSC en 2022 (Comisión Nacional del Servicio Civil, 2022), y la falta de capacitación continua para evaluadores, reportada en solo el 45% de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

los compañeros, jefes, subordinados y otras personas con las que interactúan en su entorno laboral.



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.



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

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 5ª 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 7° 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 7° 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 7° 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
<p>“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”</p> <p>El Congreso de la República</p> <p>DECRETA:</p>	<p>“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”</p> <p>El Congreso de la República</p> <p>DECRETA:</p>	<p>Se ajusta el título para otorgar mayor concordancia con el objeto del proyecto de ley.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Sin modificaciones.</p>

Texto radicado	Modificaciones para primer debate	Observaciones
<p>Artículo 2º. Modifíquese el del artículo 38 de la Ley 909 de 2004 el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 38. <i>EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO</i>. 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Cada evaluador tendrá una ponderación específica en la calificación final, asignada de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Superiores: 40% • Compañeros de trabajo: 15% • Subordinados: 15% • Clientes o usuarios: 15% • Clima y Cultura: 15% 	<p>Artículo 2º. Modifíquese el texto del artículo 38 de la Ley 909 de 2004 el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 38. <i>EVALUACIÓN INTEGRAL DEL DESEMPEÑO</i>. 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.</p> <p>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.</p> <p><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></p> <p>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.</p> <p>Cada evaluador tendrá una ponderación específica en la calificación final, asignada de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Superiores: 40% • Compañeros de trabajo: 15% • Subordinados: 15% • Clientes o usuarios: 15% • Clima y Cultura: 15% 	<p>Se agrega un párrafo original de la Ley 909 de 2004 por considerar pertinente para los objetivos de evaluación de desempeño que se persiguen con la iniciativa.</p>

Texto radicado	Modificaciones para primer debate	Observaciones
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Sobre la evaluación definitiva del desempeño procederá el recurso de reposición y de apelación.</p> <p>Los resultados de esta evaluación integral serán públicos y utilizados para:</p> <p>a) Adquirir derechos de carrera; b) Ascender en la carrera; c) Obtener becas o comisiones de estudio; d) Recibir incentivos económicos u otros beneficios; e) Planificar la capacitación y formación; f) Determinar la permanencia en el servicio”.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Sobre la evaluación definitiva del desempeño procederá el recurso de reposición y de apelación.</p> <p>Los resultados de esta evaluación integral serán públicos y utilizados para:</p> <p>a) Adquirir derechos de carrera; b) Ascender en la carrera; c) Obtener becas o comisiones de estudio; d) Recibir incentivos económicos u otros beneficios; e) Planificar la capacitación y formación; f) Determinar la permanencia en el servicio”.</p>	
<p>Artículo 3º. Modifíquese el artículo 39 de la Ley 909 de 2004 el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 39. <i>OBLIGACIÓN DE EVALUAR.</i> 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.</p> <p>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.</p> <p>Los funcionarios públicos deberán adelantar las evaluaciones en los términos, condiciones, fechas y horas que defina los superiores o responsables de la evaluación.</p>	<p>Artículo 3º. Modifíquese el artículo 39 de la Ley 909 de 2004 el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 39. <i>OBLIGACIÓN DE EVALUAR.</i> 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.</p> <p>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.</p> <p>Los funcionarios públicos deberán adelantar las evaluaciones en los términos, condiciones, fechas y horas que defina los superiores o responsables de la evaluación.</p>	

Texto radicado	Modificaciones para primer debate	Observaciones
<p>El incumplimiento de este deber constituye falta grave que podrá ser sancionada disciplinariamente para el directivo responsable, empleado o funcionario que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>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”.</p>	<p>El incumplimiento de este deber constituye falta grave que podrá ser sancionada disciplinariamente para el directivo responsable, empleado o funcionario que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>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”.</p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p>Artículo 4°. Modifíquese el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 el cual quedará así:</p> <p>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.</p> <p>Procedimiento y plazos para adopción del instrumento integral de evaluación.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 4°. Modifíquese el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 el cual quedará así:</p> <p>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.</p> <p><u>No adoptar o no ajustarse a los criterios de evaluación legalmente establecidos constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.</u></p> <p>Procedimiento y plazos para adopción del instrumento integral de evaluación.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Se aclara que los instrumentos de evaluación se realizan en el marco de la metodología 360°.</p> <p>Se elimina apartes del artículo por considerar que genera dudas frente a la legalidad del mismo en lo relacionado a normas de compra pública y contratación estatal.</p>

Texto radicado	Modificaciones para primer debate	Observaciones
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Condiciones de la herramienta tecnológica que aplicará el instrumento de evaluación integral del desempeño.</p> <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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; <p>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;</p> <p>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;</p> <p>10. Proponer planes de mejoramiento;</p> <p>11. Hacer seguimiento a decisiones los planes de mejoramiento, capacitaciones y otros que defina la entidad;</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Condiciones de la herramienta tecnológica que aplicará el instrumento de evaluación integral del desempeño.</p> <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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; <p>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;</p> <p>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;</p> <p>10. Proponer planes de mejoramiento;</p> <p>11. Hacer seguimiento a decisiones los planes de mejoramiento, capacitaciones y otros que defina la entidad;</p>	

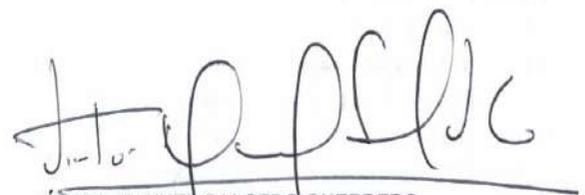
Texto radicado	Modificaciones para primer debate	Observaciones
<p>Facultad de la Comisión Nacional del Servicio Civil.</p> <p>Se faculta a la Comisión Nacional del Servicio Civil para: i) en caso de considerarlo pertinente y necesario, incluya condiciones específicas adicionales, para las herramientas 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.</p> <p>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 de habilitación de los particulares aspirantes a proveedores tecnológicos, en un plazo máximo de sesenta (60) días después que presenten la solicitud.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 aplicará su sistema de evaluación integral de desempeño propio dentro de los plazos definidos en la presente ley.</p>	<p>Facultad de la Comisión Nacional del Servicio Civil:</p> <p>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.</p> <p>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 de habilitación de los particulares aspirantes a proveedores tecnológicos, en un plazo máximo de sesenta (60) días después que presenten la solicitud.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 aplicará su sistema de evaluación integral de desempeño propio dentro de los plazos definidos en la presente ley.</p>	

Texto radicado	Modificaciones para primer debate	Observaciones
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
<p>Artículo 5°. La presente ley rige a partir de su publicación en el <i>Diario Oficial</i> y deroga las normas que le sean contrarias.</p>	<p>Artículo 5°. La presente ley rige a partir de su publicación en el <i>Diario Oficial</i> y deroga las normas que le sean contrarias.</p>	

VIII. PROPOSICIÓN.

Del honorable representante

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 número 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.**



VÍCTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
Representante a la Cámara
Ponente Único.

IX. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 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 1º. 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 360º 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 2º. 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 360º 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 3º. 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;

c) Pertenencia y participación en juntas o consejos directivos en el año inmediatamente anterior a su elección.

d) Una declaración sumaria de la Información que sea susceptible de generar conflicto de intereses respecto de su cónyuge o compañero permanente y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil sin que sea obligatorio especificar a que pariente corresponde cada interés.

Producción y comercialización de grifería y tubería de PVC.

e) Copia del informe de ingresos y gastos consignado en el aplicativo "Cuentas Claras" de la campaña a la que fue elegido, (se anexa).

SI NO

FIRMA:  C.C. No. 80 820 982

Firmar en el lago del Congreso

NOMBRE: Andrés Forero FECHA: 14.05.2025

PARTIDO: Centro Democrático

CIRCUNSCRIPCIÓN: Bogotá D.C.

CONTENIDO

Gaceta número 737 - Lunes, 19 de mayo de 2025
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PONENCIAS

Págs.

Informe de ponencia positiva para primer debate, pliego de modificaciones y texto propuesto del Proyecto de Ley orgánica número 506 de 2025 Cámara, por medio de la cual se modifica la Ley 5ª de 1992, se crea la unidad de servicios generales de ambas cámaras legislativas y se dictan otras disposiciones..... 1

Informe de ponencia para Primer debate, pliego de modificaciones y texto propuesto al Proyecto de Ley número 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..... 8

ACTUALIZACIONES Y NOVEDADES EN EL LIBRO DE REGISTRO

Actualización y novedades en el libro de registro de conflicto de intereses privados, Honorable Representante Andrés Eduardo Forero Molina, (Periodo Constitucional 2022-2026)..... 19