EL CONTRALOR DE BOGOTÁ, D.C.

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y reglamentarias, en especial las conferidas por el Acuerdo No. 658 de 2016[1] y,

CONSIDERANDO

Que la Ley 489 de 1998[2], establece que, en cumplimiento de los principios de la función pública, se debe evaluar el desempeño de las entidades el cual es concomitante y derivado de la gestión de los servidores públicos, quienes están llamados a responder y demostrar los resultados de su propio desempeño y su aporte a la gestión institucional y con ello al logro de los fines del Estado.

Que la Ley 909 de 2004[3] señala en el marco de los principios de la función pública, que la responsabilidad de los servidores públicos, sin distingo del tipo de vinculación, deberá concretarse a través de instrumentos de evaluación, con miras a la satisfacción de los intereses generales, la efectiva prestación del servicio y al logro de los fines del Estado.

[1] Modificado parcialmente por los Acuerdos Distritales 664 de 2017, 881, 886 y 904 de 2023.
[2] *"Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones."*
[3] *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"*

Que el literal c) del numeral 3 del artículo 2, de la Ley 909 de 2004, establece que la responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión.

Que el artículo 41 del Decreto Ley 409 de 2020[4], dispone que el Contralor Territorial respectivo, aprobará mediante resolución, los instrumentos de evaluación del desempeño de los empleados de libre nombramiento y remoción, sin referirse a la manera en la que deben desarrollarse y aplicarse tales instrumentos, razón por la cual es preciso acudir a las regulaciones generales sobre la materia.

Que, de conformidad con el parágrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015[5], los empleados de libre nombramiento y remoción que no pertenezcan a la gerencia pública, para efectos del otorgamiento de incentivos, serán evaluados con los criterios e instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera

Que el artículo 3° del Acuerdo 003 de 2023 expedido por la Comisión Especial de Carrera Administrativa de las Contralorías Territoriales, señala que "*En desarrollo de las facultades de gestión y administración del talento humano, en cada Contraloría Territorial, el Contralor Territorial respectivo, mediante Resolución, aprobará los instrumentos de evaluación del desempeño de los empleados de libre nombramiento. Ello en caso de ser necesario, especialmente para el acceso a los programas de Bienestar Social e incentivos*".

[4] "*Por el cual se crea el régimen de carrera especial de los servidores de las Contralorías Territoriales*".
[5] "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*"

Que el Consejo de Estado[6], precisó que el régimen de evaluación del desempeño laboral previsto en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto 1083 de 2015 está dirigido a los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba, razón por la cual no resulta procedente extender automática o analógicamente dicho sistema a los empleados de libre nombramiento y remoción. Agrega que, le corresponde a la entidad definir y comunicar de manera expresa el instrumento de seguimiento y valoración aplicable a estos servidores, atendiendo la naturaleza de su vinculo juridico.

Que la Contraloria de Bogotá D.C., actualmente desarrolla la evaluación del desempeño de los servidores públicos de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial mediante los instrumentos adoptados para el sistema especial de carrera administrativa de la entidad.

Que el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), mediante la Circular Externa No. 020 de 2026, puso a disposición de la administración distrital, un instrumento técnico en archivo Excel, a través del cual las entidades y organismos interesados podrán adelantar el proceso de evaluación de los servidores de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, el cual es pertinente acoger por parte de la Contraloria de Bogotá, D.C., como sistema propio para la concertación de compromisos, el seguimiento y la evaluación del desempeño de dichos servidores que no ostenten la calidad de empleados de gerencia pública, con el fin de establecer mecanismos propios para este tipo de servidores, tal como lo ha manifestado el Consejo de Estado.

[6] Consejo de Estado Seccion Segunda, Subseccion B, sentencia del 5 de marzo de 2020, Exp 11001-03-25-000-2017-00517-00 (2417-2017, C P César Palomino Cortés.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar e implementar, en la Contraloría de Bogotá, D.C., el instrumento técnico de evaluación del desempeño laboral en archivo Excel al que se hace referencia en la Circular Externa No. 020 de 2026 expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), para los empleados de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial. aplicable a partir de la vigencia 2026.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Los evaluados y evaluadores deberán incorporar en el nuevo instrumento de evaluación, la información contenida en los soportes documentales existentes. Para la transferencia o incorporación de la información al nuevo instrumento de evaluación, se deberán observar los plazos y condiciones establecidos en la reglamentación vigente, teniendo en cuenta que el periodo de evaluación inició el 1 de febrero de 2026 y finaliza el 31 de enero de 2027.

La transferencia de la información no dará lugar al inicio de un nuevo periodo de evaluación, sino que corresponderá a la continuidad del periodo ya iniciado, el cual es el comprendido entre el 1 de febrero de 2026 y el 31 de enero de 2027.

ARTÍCULO SEGUNDO. Para efectos de la evaluación, se aplicarán las escalas de calificación dispuestas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

ARTÍCULO TERCERO. Publicar en la página web de la Contraloría de Bogotá, D.C., la presente resolución, comunicar su contenido a los servidores de libre

nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, así como a sus evaluadores, para que procedan con la implementación del nuevo instrumento y den continuidad al proceso de evaluación para el periodo 2026-2027 y siguientes.

ARTÍCULO CUARTO. La presente Resolución rige a partir del día siguiente a la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

02 SEP 2026

JUAN CAMILO ZULUAGA MORILLO
Contralor de Bogotá, D.C.

Proyecto	Viviana Lopez Espinosa – Profesional Universitario (e), Subdireccion de Carrera Administrativa
Revisó:	Álvaro Ernesto Tavera Alfonso - Profesional Universitario, Dirección Talento Humano
Revisó	Paola Gutierrez Valencia – Subdirectora de Carrera Administrativa
Aprobó	Maria Fernanda Hoyos Marin – Directora de Talento Humano
Revision Tecnica	Marcela Cecilia Pinillos Bohórquez, Directora de Planeación
Revision Juridica	Ginna Paola Rincón Alvarado, Directora Juridica (E.F)
Revision	Felipe Uscategui Romero, Director de Apoyo al Despacho

Registro Distrital N° 8652 . .