

## RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA NÚMERO 013 DE MAYO 22 DE 2007

"Por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa en la Contraloría de Bogotá, D.C."

### EL CONTRALOR DE BOGOTÁ, D.C. (AF)

En ejercicio de sus facultades legales, especialmente las conferidas en el Acuerdo 24 de 2001, en concordancia con el parágrafo del artículo 3 y el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, y,

#### CONSIDERANDO:

Que, el inciso tercero del artículo 10 del Acuerdo 24 de 2001, establece que el Contralor establecerá y reglamentará mediante resolución motivada todo lo relacionado con el desarrollo de la organización interna, la forma de ejercer las funciones a su cargo y el funcionamiento de la Contraloría de Bogotá, D.C., en armonía con los principios consagrados en la Constitución, la Ley y los Acuerdos.

Que el artículo 125 de la Carta consigna que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera; por su parte el artículo 130 Ibídem, establece que habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, **excepción hecha de las que tengan el carácter de especial.**

Que el numeral 10 del 268 de la Carta en concordancia con el artículo 272, prevén el Régimen Especial de Carrera Administrativa para la Contraloría General de la República y las Contralorías Territoriales.

Que acorde con lo establecido en el Parágrafo del artículo 3º de la Ley 909 de 2004, mientras se expida las normas de carrera para el personal de las Contralorías Territoriales le serán aplicables las disposiciones contenidas en la Ley General de Carrera Administrativa.

Que según lo contemplado en el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, 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 a las metas institucionales.

## RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA NÚMERO 013 DE MAYO 22 DE 2007

"Por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa en la Contraloría de Bogotá, D.C."

Que los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expida. (Art.39 Ley 909/04).

Que de conformidad con la Ley General de Carrera, el Jefe de Control Interno, 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.

Que con relación a los Instrumentos de Evaluación, prevé la Ley General de Carrera, que acorde con los criterios establecidos en la ley y las directrices de la CNSC, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que igualmente, es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

Que finaliza la norma en cita diciendo que la Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.

Que mediante Resolución N° 1534 del 5 de diciembre de 2006, expedida por la CNSC, se aprobó el Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera o en período de prueba STEDL 1000-2006, el cual según lo preceptuado en el artículo cuarto del acto administrativo en cita, debe ser adoptado mediante acto administrativo, y su aplicación será transitoria mientras se desarrolla el sistema propio de evaluación, el cual requiere de aprobación de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que la aplicación del Sistema Tipo por parte de las entidades se hará con base en los criterios legales, las directrices de la CNSC y los desarrollos propios de cada organismo; igualmente, para aplicar el Sistema Tipo las entidades podrán apoyarse en la "Guía para la Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera o en Período de Prueba", diseñada por la CNSC, acorde con lo establecido en el artículo 5° del acto administrativo en cita.

Que mediante Acuerdo N° 09 de 2007, la CNSC consideró necesario adicionar el Acuerdo N° 07 de 2006, en el sentido de incluir disposiciones transitorias, que establecen que las entidades podrán a partir del 1° de febrero de 2007 aplicar el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral contenido en el Acuerdo 07 de 2006 o aplicar transitoriamente el

## RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA NÚMERO 013 DE MAYO 22 DE 2007

"Por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa en la Contraloría de Bogotá, D.C."

instructivo anexo al citado Acuerdo para la evaluación del período comprendido entre el 1º de febrero de 2007 y el 31 de enero de 2008.

Que las entidades que opten por la aplicación transitoria de instrumento, para efectos pedagógicos deben aplicar para el segundo semestre de 2007, de manera simultánea, el sistema tipo aprobado mediante el Acuerdo N° 07 de 2006 entre el 1º de agosto de 2007 y el 31 de enero de 2008, sin que los resultados produzcan ningún efecto.

Que la Corte Constitucional, en Sentencia C-073 del 8 de febrero de 2006, efectuó entre otras la siguiente consideración sobre la aplicación de la Ley 909 de 2004 a las contralorías territoriales:

"...Esta Corporación al fijar el alcance de los artículos 268-10 y 272 de la Carta Política, concluyó que el régimen de carrera de las contralorías es de carácter especial por disposición del Constituyente y que, en consecuencia, frente a la misma no le asiste ninguna función de administración ni de vigilancia a la Comisión Nacional del Servicio Civil. No obstante, **como en la actualidad no se ha proferido por el legislador el régimen especial de carrera administrativa aplicable a las contralorías territoriales**, la Ley 909 de 2004, en el artículo parcialmente acusado, permite la aplicación transitoria del régimen general de carrera, mientras se expiden por el legislador las normas que le serán aplicables a los servidores de dichas entidades públicas. A juicio de esta Corporación, la citada disposición en lugar de desconocer la Constitución Política como sostienen los demandantes, manifiesta el ejercicio de una competencia propia del Congreso de la República, a través de la cual se pretende suplir el vacío normativo existente en el establecimiento de la carrera administrativa especial para las contralorías territoriales, garantizando que en su interior se apliquen los principios constitucionales de igualdad de oportunidades, imparcialidad, eficiencia y eficacia en el ejercicio de la función pública, que se satisfacen mediante la implementación del sistema de carrera (C.P. arts.125 y 209) Por lo anterior, es apenas lógico que mientras se dictan las normas especiales que regirán la carrera especial de los servidores públicos de las contralorías territoriales, exista un régimen supletorio de aplicación transitoria, que impida que se cometan toda clase de arbitrariedades en la vinculación, permanencia y retiro del personal al servicio de tales entes de control, desvirtuándose los principios y fundamentos del sistema de carrera impuesto por el Constituyente de 1991." (Subraya fuera de texto).

Que desde el primero (1º) de abril de 2004, la Contraloría de Bogotá, D.C., no cuenta con un instrumento para evaluar a los funcionarios de carrera administrativa, puesto que desde esta fecha mediante Auto del 15 de Agosto de 2003, el Honorable Tribunal Contencioso Administrativo de Cundinamarca, Sección Segunda – Subsección "C", decreto la suspensión de la Resolución N° 008 del 22 de febrero de 2002, por la cual se adoptaron los instrumentos para evaluar el desempeño de los servidores públicos que ocupaban cargos de Carrera Administrativa en la entidad, declarada nula posteriormente mediante fallo del 2 de febrero de 2006, por la Corporación citada anteriormente.

Que el artículo 50 del Decreto 1227 de 2005, consigna que la evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas

## RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA NÚMERO 013 DE MAYO 22 DE 2007

"Por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa en la Contraloría de Bogotá, D.C."

institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.

Que de acuerdo a las recomendaciones y conceptos de la Oficina Asesora Jurídica de la entidad, la Dirección Técnica de Talento Humano elevó consulta al Departamento Administrativo del Servicio Civil y a la Función Pública, sobre la viabilidad jurídica de la implementación transitoria del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en la entidad, solicitudes que fueron trasladadas a la Comisión, la cual se pronunció mediante Concepto N° 02-2-2007-5765-5778-5780 del 24 de abril de los cursantes en los siguientes términos:

"La Contraloría de Bogotá, D.C., deberá adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de que trata la Resolución 1534 de 2006, proferida por la Comisión Nacional del Servicio Civil mientras se expide la ley especial de carrera de las contralorías territoriales, toda vez que al no haber sido expedidas las normas que rigen la carrera especial de los servidores públicos de estas entidades, se debe aplicar con carácter supletorio, las disposiciones legales contenidas en la Ley 909 de 2004 y en las directrices de esta Comisión."

Que la Oficina Asesora Jurídica de la entidad, el pasado 22 de mayo de 2007, previo análisis del concepto expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, sobre la viabilidad jurídica de la adopción del Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral, lo compartió y consideró necesaria la Evaluación para los funcionarios de la Contraloría de Bogotá, D.C., que ostentan derechos de carrera administrativa, como mecanismo que garantiza su permanencia, promoción y ascenso en este sistema de administración de personal.

Que de una parte teniendo en cuenta que desde el mes de abril de 2004, la Contraloría de Bogotá, D.C., no cuenta con un instrumento para evaluar a los funcionarios de carrera administrativa, y de otra, que ante la falta de certeza sobre la viabilidad jurídica de adoptar el Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral **STEDL 100-2006**, diseñado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, no se pudo adoptar en el mes de febrero de 2007, el citado instrumento de evaluación, razón por la cual en el presente año no se llevará a cabo la Evaluación del Desempeño; acorde con lo expuesto, una vez adoptado el instrumento de evaluación como lo dispone el presente acto administrativo, se requiere que en el presente año la Administración adelante la socialización y divulgación del sistema entre los funcionarios de carrera administrativa de la entidad, inicie el proceso de capacitación a los evaluadores y evaluados, con el fin de que estén en capacidad de ejecutar el sistema correctamente, y lleve a cabo una (1) prueba piloto de contenido pedagógico en el segundo semestre de 2007, sin que sus resultados produzcan ningún efecto, con el fin de cerciorarse de que el sistema fue entendido perfectamente por

## RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA NÚMERO 013 DE MAYO 22 DE 2007

"Por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa en la Contraloría de Bogotá, D.C."

los evaluadores y evaluados; con la finalidad de lograr la implantación con todos los efectos legales a partir del primero (1) de febrero de 2008.

Que con fundamento en lo expuesto y en armonía con lo preceptuado en las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, por estar la Contraloría de Bogotá, D.C., sometida transitoriamente a su imperio, y, acatando especialmente el fallo proferido por la Corte Constitucional en Sentencia C-073 del 8 de febrero de 2006, así como el concepto expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Oficina Asesora Jurídica de la Contraloría de Bogotá, D.C.; en atención a la necesidad de evaluar y calificar el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa de la entidad, 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, y adicionalmente, para dar cumplimiento a la responsabilidad y deber de evaluar que tiene el jefe de cada organismo; mediante el presente acto administrativo se adoptará de manera transitoria el Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral STEDL 100-2006 diseñado acorde con los criterios legalmente establecidos en la ley por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el cual empezará a regir a partir del año 2008 y estará vigente hasta que se expida la ley especial de carrera administrativa aplicable a las contralorías territoriales.

En mérito de lo expuesto,

### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO: ADOPCION TRANSITORIA DEL SISTEMA TIPO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.-** Adoptar transitoriamente el Formato contentivo del Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral **STEDL 100-2006**, el cual fue diseñado acorde con los criterios legalmente establecidos en la ley por la Comisión Nacional del Servicio Civil y aprobado por Resolución N° 1534 del 5 de diciembre de 2006, expedida por la misma entidad, que se anexa al presente acto administrativo y hace parte integral del mismo, con el fin de llevar a cabo la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados que ocupen en propiedad cargos de carrera administrativa en la Contraloría de Bogotá, D.C., mientras se expide la ley especial de carrera aplicable a las contralorías territoriales; su implantación se iniciará a partir del primero (1) de febrero de 2008; de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

**PARAGRAFO PRIMERO:** Las modificaciones o ajustes al Sistema Tipo son de iniciativa, responsabilidad y competencia exclusiva del autor del sistema y una vez conocidas

## RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA NÚMERO 013 DE MAYO 22 DE 2007

"Por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa en la Contraloría de Bogotá, D.C."

deberán ser implementadas mediante la expedición del correspondiente acto administrativo, si hay lugar a ello.

**ARTÍCULO SEGUNDO: FUENTE NORMATIVA Y PROCEDIMIENTO APLICABLE AL SISTEMA TIPO.-** El marco legal y el procedimiento para la Evaluación del Desempeño que debe aplicarse para efectos de implementar y aplicar el Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral **STEDL 100-2006**, será el contenido en la Ley 909 de 2004, en sus decretos reglamentarios, en especial los Decretos 760 y 1227 de 2005, y las demás normas legales vigentes del ordenamiento jurídico, que le sean aplicables.

**ARTÍCULO TERCERO: IMPLEMENTACION Y PRUEBA PILOTO DEL SISTEMA TIPO.-** La Dirección de Talento Humano deberá adelantar durante el presente año las acciones necesarias para llevar a cabo la implementación del Sistema Tipo en la entidad, para lo cual deberá realizar las siguientes actividades: a) Divulgar el sistema; b) Coordinar la capacitación a los evaluadores y evaluados; c) Efectuar una (1) prueba piloto de contenido pedagógico en el segundo semestre de 2007, entre el primero (1º) de agosto y el 31 de diciembre de 2007, sin que sus resultados produzcan ningún efecto; con el fin de asegurarse de que el sistema fue entendido perfectamente por los evaluadores y evaluados; si se llegaren a detectar falencias, deberá coordinar una capacitación final para el mes de enero de 2008, si lo considera pertinente; d) Supervisar que el proceso se cumpla de acuerdo con los criterios legales y las directrices contenidas en el ordenamiento jurídico vigente.

**PARAGRAFO PRIMERO:** La Oficina de Control Interno, deberá 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.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** La Oficina de Planeación, deberá evaluar el logro de los resultados asignados a cada área, en concordancia con la evaluación de gestión que le corresponde a la Oficina de Control Interno.

**ARTÍCULO CUARTO: GUIA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO.-** Para aplicación del Sistema Tipo que se adopta con la presente Resolución, los evaluadores y los evaluados podrán apoyarse en la "**Guía para la Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de carrera o en Período de Prueba**", desarrollada por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**ARTÍCULO QUINTO: IMPLANTACION DEL SISTEMA TIPO.-** El Sistema Tipo que se adopta por medio del presente acto administrativo en cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente, se aplicará para la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios

**RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA NÚMERO 013 DE MAYO 22 DE 2007**

"Por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa en la Contraloría de Bogotá, D.C."

de carrera administrativa de la Contraloría de Bogotá, D.C., a partir del inicio del siguiente período anual u ordinario de evaluación, es decir, el correspondiente al año 2008 y hasta que se expida la Ley Especial de Carrera aplicable a las Contralorías Territoriales y se adopte el instrumento de evaluación que prevea la ley especial.

**PARAGRAFO:** La adopción del Sistema Tipo no significa bajo ningún punto de vista legal, que la Contraloría de Bogotá, D.C., por este hecho, quede sometida a la vigilancia o administración de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**ARTÍCULO SEXTO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D.C., a los

**ÒSCAR ALBERTO MOLINA GARCIA**  
Contralor de Bogotá, D.C. (AF)

Registro Distrital N°: 3772 de junio 1 de 2007

Proyectó: Patricia Álvarez Morales- Asesor 105-01  
Revisión: Piedad Roa Carrero - Directora de Talento Humano  
Revisión Técnica: Ana Tovar Porras - Directora de Planeación (E)  
Revisión Jurídica: Francisco Javier Córdoba Acosta - Jefe Oficina Asesora Jurídica.