

RV: Tutela_Dian_Opec126462_Felipe_Garcia

Recepcion Procesos Reparto Oficina Apoyo Judicial - Valle Del Cauca - Buenaventura
<repartobuenaventura@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Mar 12/09/2023 11:47 AM

Para: Juzgado 03 Penal Circuito - Valle Del Cauca - Buenaventura <j03pcbuenaventura@cendoj.ramajudicial.gov.co>
CC: felipe garcia <flip330@hotmail.com>

📎 2 archivos adjuntos (7 MB)

Tutela_DIAN_OPEC126462.pdf; 10860Tutela.pdf;

Cordial Saludo

Por

REPUBLICA DE COLOMBIA				
RAMA JUDICIAL				
ACTA INDIVIDUAL DE REPARTO				
Fecha :	12/sept./2023			Página 1 de 1
CORPORACION	GRUPO TUTELAS			
JUZGADOS DEL CIRCUITO BTURA		CD. DESP	SECUENCIA:	FECHA DE REPARTO
REPARTIDO AL DESPACHO		009	10860	12/sept./2023
JUZGADO 1 PENAL CIRCUITO TUTELAS				
<u>IDENTIFICACION</u>	<u>NOMBRE</u>	<u>APELLIDO</u>	<u>SUJETO PROCESAL</u>	
1111749580	FELIPE	GARCIA SINISTERRA	01	
C27109-OF01REAA				CUADERNOS
craveg				FOLIOS
OBSERVACIONES		EMPLEADO		

medio del presente, me permito remitir el presente correo para su conocimiento y fines pertinente.

Cordialmente.

CLAUDIA PATRICIA RAVE GARCÍA

*Oficina de Apoyo Judicial - Área de Reparto
Dirección Seccional de Administración Judicial
Buenaventura - Valle del Cauca*

Se les recuerda que al momento de presentar la demanda para ser sometida a reparto, esta debe contar con la RESPECTIVA CARATULA debidamente diligenciada.

De: felipe garcia <flip330@hotmail.com>

Enviado: martes, 12 de septiembre de 2023 10:23

Para: Recepcion Procesos Reparto Oficina Apoyo Judicial - Valle Del Cauca - Buenaventura

<repartobuenaventura@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Asunto: Tutela_Dian_Opec126462_Felipe_Garcia

Señores

JUZGADO CIVIL DEL CIRCUITO DE BUENAVENTURA (REPARTO)

E.S.D.

PROCESO: ACCIÓN DE TUTELA

ACCIONANTE: FELIPE GARCIA SINISTERRA

ACCIONADO: DIRECCION GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA

ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS

NACIONALES - U.A.E. DIAN

VINCULADOS: COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

FELIPE GARCIA SINISTERRA, mayor de edad, vecino de la ciudad de Buenaventura, identificado con Cédula de Ciudadanía No. 1.111.749.580 de Buenaventura, de manera respetuosa acudo ante este despacho, invocando el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, para instaurar ACCIÓN DE TUTELA en contra de la DIRECCION GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - U.A.E. DIAN -, con el objeto de que se protejan los derechos constitucionales fundamentales al DEBIDO PROCESO, TRABAJO, ACCESO A LA CARRERA ADMINISTRATIVA, consagrados en los artículos 13, 29 y 40 de la constitución política.

Obtener [Outlook para Android](#)

REPUBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL

ACTA INDIVIDUAL DE REPARTO

Fecha : 12/sept./2023

Página

1*''

CORPORACION

GRUPO TUTELAS

JUZGADOS DEL CIRCUITO BTURA

CD. DESP

SECUENCIA:

FECHA DE REPARTO

REPARTIDO AL DESPACHO

009

10860

12/sept./2023

JUZGADO 1 PENAL CIRCUITO TUTELAS

IDENTIFICACION

NOMBRE

APELLLIDO

SUJETO PROCESAL

1111749580

FELIPE

GARCIA SINISTERRA

01

*''

התאחדות עובדי בתי דין פליליים

C27109-OF01REAA

CUADERNOS

craveg

FOLIOS

EMPLEADO

OBSERVACIONES

Señores

JUZGADO CIVIL DEL CIRCUITO DE BUENAVENTURA (REPARTO)

E.S.D.

PROCESO: ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE: FELIPE GARCIA SINISTERRA
ACCIONADO: DIRECCION GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - U.A.E. DIAN
VINCULADOS: COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

I. INTRODUCCIÓN.

FELIPE GARCIA SINISTERRA, mayor de edad, vecino de la ciudad de Buenaventura, identificado con Cédula de Ciudadanía No. 1.111.749.580 de Buenaventura, de manera respetuosa acudo ante este despacho, invocando el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, para instaurar **ACCIÓN DE TUTELA** en contra de la **DIRECCION GENERAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - U.A.E. DIAN** -, con el objeto de que se protejan los derechos constitucionales fundamentales al **DEBIDO PROCESO, TRABAJO, ACCESO A LA CARRERA ADMINISTRATIVA**, consagrados en los artículos 13, 29 y 40 de la constitución política, violación que de manera fáctica se sustenta en los siguientes:

II. HECHOS.

PRIMERO: La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - U.A.E. DIAN, en cumplimiento de la Ley 904 de 2004 y demás normas de carrera administrativa, adelantó la convocatoria en conjunto con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, denominada “1461 de 2020 – DIAN” en la cual, entre otros, se apertura el correspondiente proceso de inscripción para 1.500 cargos de todos los niveles de empleo de la DIAN, entre los cuales se encontraba el de ANALISTA II, Código 202, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 126462.

SEGUNDO: me postulé con nro. de inscripción 324762230 para el cargo de ANALISTA II, Código 202, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 126462. en el concurso "PROCESO DE SELECCIÓN DIAN NO. 1461 DE 2020", en la modalidad de ingreso, con el propósito de optar por empleos en vacancia definitiva dentro del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal.

TERCERO: La U.A.E. DIAN, por intermedio de la Comisión Nacional Del Servicio Civil – CNSC, celebró contrato con la Universidad Sergio Arboleda, el cual tenía como finalidad realizar el proceso de selección que permitiera determinar las personas aptas para desempeñar entre otros el cargo de ANALISTA II, Código 202, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 126462, correspondiente al proceso de la entidad, cuyo propósito según el Manual de Funciones TH-GH-2016, es efectuar actividades de apoyo técnico y administrativo para el desarrollo de los diferentes componentes del proceso del Talento Humano, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.

CUARTO: Luego de surtidas las diferentes etapas del proceso, el día 05 del julio de 2021, se llevaron a cabo las pruebas de competencias básicas, funcionales, comportamentales y de integridad, con la finalidad de determinar y evaluar de fondo cuales de los inscritos reunían las mejores condiciones para desempeñar el cargo ANALISTA II, Código 202, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 126462, donde el suscrito obtuvo el siguiente puntaje:

Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad

Escriba

Felipe

- PANEL DE CONTROL
- Datos básicos
- Formación
- Experiencia
- Produc. intelectual
- Otros documentos
- Oferta Pública de Empleo de Carrera (OPEC)

Listado de reclamaciones presentadas y respuestas

Prueba	Última actualización	Valor	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados
Competencias Básicas u Organizacionales (Empleos diferentes a los de nivel profesional de Procesos Misionales)	2021-08-20	86.96	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados
Competencias Funcionales (Empleos diferentes de nivel Profesional de Procesos Misionales)	2021-08-20	84.47	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados
Prueba de Integridad (Empleos diferentes a los del Nivel Profesional de procesos Misionales)	2021-08-20	85.89	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados
Prueba sobre Competencias Conductuales o Interpersonales (Empleos diferentes a los del Nivel Profesional de procesos Misionales)	2021-08-20	82.22	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados
VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MINIMOS (VRM)	2021-07-29	Admitido	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados

1 - 5 de 5 resultados

QUINTO: Evaluados y calificados los exámenes correspondientes y después de superar las etapas de reclamaciones, se procedió a elaborar una "LISTA DE ELEGIBLES" que estuvo conformada por un total de 42 participantes, mediante la Resolución No 11408 del 20 de noviembre de 2021 (2021RES-400.300.24-11408) de la CNSC "Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer uno (1) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA II, Código 202, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 126462, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales del Sistema Especifico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020".

SEXTO: En la lista de elegibles referida en el punto anterior, me encuentro en la posición meritoria número seis (06), con un puntaje ponderado de 84.16.

2021RES-400.300.24-11408.pdf 3 / 5 100%

Continuación Resolución 11408 del 20 de noviembre de 2021 Página 3 de 5

"Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer uno (1) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA II, Código 202, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 126462, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales del Sistema Especifico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"

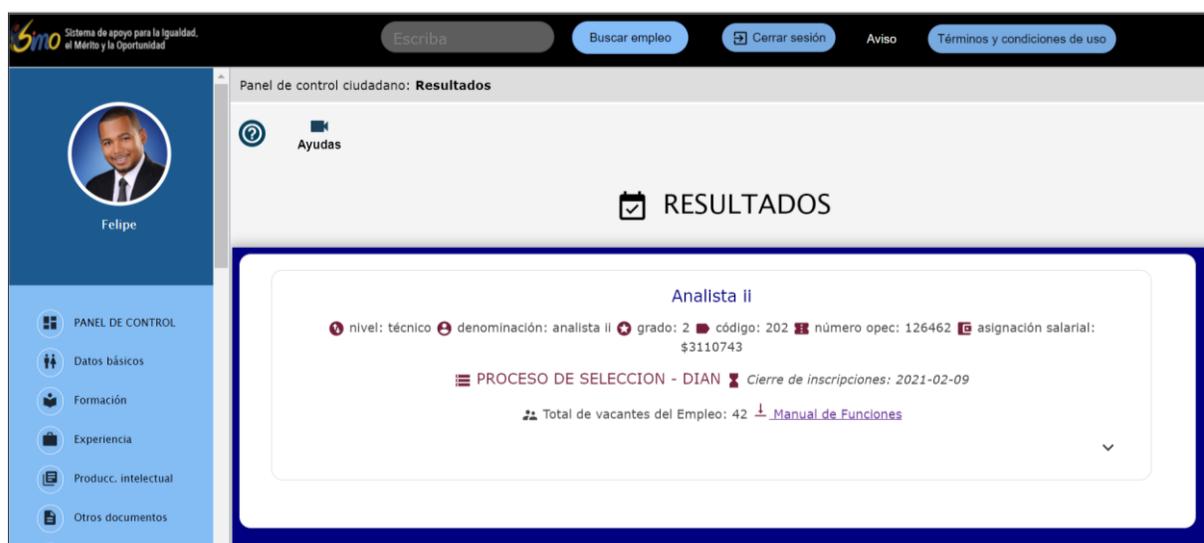
POSICIÓN	TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	No. DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
1	CC	1032458105	ROCIO ANDREA	BARON SISA	86.08
2	CC	1018483640	JOSE NICOLAS	MORENO ARANGO	85.76
3	CC	1116249945	ERIKA VANESSA	GONZALEZ AGUDELO	85.00
4	CC	1144162696	VALERIA ANDREA	RAMIREZ RAMIREZ	84.97
5	CC	1111744784	LILIANA	ANGULO CHEPOTE	84.24
6	CC	1111749580	FELIPE	GARCIA SINISTERRA	84.16
7	CC	1007795914	CLAUDIA MELISSA	CARDENAS ANDRADE	83.95
8	CC	34607896	LUZ ANGELA	ESCOBAR MONTOYA	83.28
9	CC	1007302989	BRAYAN DAVID	HENAO MONTOYA	82.62
10	CC	11200745	BLAINER ALEXANDER	RUBIO CARVAJAL	82.43
11	CC	1149188969	JESUS ALBERTO	PACHECO SANCHEZ	82.21
12	CC	1111779028	CINDY LORENA	RAMOS OLAVE	82.15
13	CC	1036939360	RAQUEL	URIBE SIERRA	81.52
14	CC	1111781073	JESUS DAVID	CORREA CARABALI	81.40
15	CC	1085253105	JESSICA	FAJARDO GUTIERREZ	81.23
16	CC	1111740252	EVELYN	ZUÑIGA CASANOVA	81.07
17	CC	94472340	HECTOR FABIO	VALVERDE YEPES	81.02
18	CC	1026555431	JAMILTON ORLANDO	MORENO HERNANDEZ	80.75
19	CC	1086133125	CATHERINE PIEDAD	PIEDRAHITA DE LA CRUZ	80.63

SÉPTIMO: La U.A.E. DIAN, mediante actos administrativos y atendiendo las listas de elegibles vigentes, procedió a realizar el nombramiento de un (01) cargo convocado a concurso para el cargo ANALISTA II, Código 202, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 126462, tomado en posesión por el señor JOSE NICOLAS MORENO ARANGO el día 8/11/22, debido a que el participante ROCIO ANDREA BARON SISA en la principal posición meritoria desistió del nombramiento mediante resolución 8596 de septiembre del 2022, estas novedades y observaciones se registraron por parte de la U.A.E. DIAN.

OCTAVO: Con posterioridad a la utilización de las listas de elegibles y en virtud de las deficiencias de personal existentes en la U.A.E. DIAN, la cual fue determinada en estudios técnicos adelantados, se concluyó que se requerían para el cumplimiento de las distintas metas o misiones de orden constitucional, un número adicional de cargos a los ya existentes en la planta definitiva de dicha entidad.

NOVENO: Mediante el Decreto 419 del 21 de marzo de 2023, “*por el cual se amplía la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, amplía de forma PERMANENTE su planta de empleos.*”, Que en los resultados del estudio técnico 2022-2023 elaborado por la Dirección de Gestión Corporativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, atendiendo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, se evidencian las necesidades del servicio de la entidad para los procesos de inspección y control gestión de deudas, atención al usuario, registro y la gestión de declaraciones y pagos, así como la necesidad de mejorar la calidad del servicio para optimizar el desarrollo de todos los trámites y servicios tributarios, aduaneros y cambiarios y del orden internacional.

DECIMO: Conforme el Decreto 419 del 21 de marzo de 2023, se amplió el número de cargos a proveer para la OPEC ANALISTA II, Código 202, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 126462, pasando de un (01) cargo a cuarenta y dos cargos (42) en la plataforma para el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Merito y la Oportunidad SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, como se muestra en la siguiente imagen:



DÉCIMO PRIMERO: Que nos enseña el artículo 34 del Decreto 071 del 24 de enero 2020, por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN, expedido por el Ministerio del Interior, lo siguiente:

“ARTÍCULO 34. Uso de lista de elegibles. Una vez provistos los empleos objeto del concurso, la lista de elegibles tendrá una vigencia de dos (2) años, contado a partir de la firmeza de dicha lista. Siempre y cuando la convocatoria así lo prevea, la lista de elegibles podrá ser utilizada en estricto orden descendente para proveer única y exclusivamente las vacantes que pudieren presentarse en los empleos que fueron ofertados como consecuencia del retiro del servicio del titular.”

Para mi caso, la lista de elegibles relacionada a la Resolución No 11408 del 20 de noviembre de 2021 (2021RES-400.300.24-11408) de la CNSC, adquirió **firmeza el día 1° de diciembre de 2021 y se encuentra vigente.**

DECIMO SEGUNDO: Mediante el decreto 927 de 2023 "Por el cual se modifica el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial -DIAN y la regulación de la administración y gestión de su talento humano", se estableció:

ARTÍCULO 1. Objeto. El presente Decreto-Ley tiene por objeto modificar el Sistema Específico de Carrera para los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, estableciendo el ingreso, la permanencia, la movilidad basada en el mérito, el desempeño, la adquisición, evaluación y certificación de competencias laborales, las situaciones administrativas y el retiro; con el fin de profesionalizar el servicio y buscar la excelencia de sus empleados para cumplir su objeto misional.

Dentro del marco del decreto ley 927 de 2023, la forma en que surtirá el uso de la lista de elegibles, en virtud del artículo 36 para el uso de las listas elegibles, en su párrafo transitorio define:

PARÁGRAFO TRANSITORIO. En aplicación de los principios de economía, sostenibilidad fiscal y austeridad del gasto, las listas de elegibles resultantes de los concursos realizados en virtud del párrafo transitorio del artículo 32 del Decreto-Ley 071 de 2020, luego de que los empleos ofertados sean provistos en estricto orden de méritos, deberán ser utilizadas dentro del término de su vigencia para proveer vacantes generadas con posterioridad a las convocatorias, así como aquellas derivadas de la ampliación de la planta de personal, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes.

Dentro del mismo artículo 36 se establece igualmente que:

“La lista de elegibles deberá ser utilizada en estricto orden descendente para vacantes generadas con posterioridad a la convocatoria, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes.”

Conforme a lo anterior y teniendo el marco jurídico del Decreto 927 de 2023 "Por el cual se modifica el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial -DIAN y la regulación de la administración y gestión de su talento humano" y establecido el aumento de cargos a cuarenta y dos (42) en la plataforma para el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil, validando así la condición de que los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes, se precisa que la lista de elegibles 2021RES-400.300.24-11408 queda habilitada.

DÉCIMO TERCERO: Así pues, la carrera administrativa según lo definido en el artículo 27 de la Ley 909 de 2004, es un "sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se **hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección que garanticen la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.**"

DÉCIMO CUARTO: Que el día viernes 25 de Agosto de 2023, en ejercicio del derecho de petición (artículo 23 CN), radiqué solicitud a través de correo electrónico, ante la Subdirección de Gestión del Empleo Público de la DIAN con radicado 2023DP000008179, requiriendo lo siguiente:

- *Con el objetivo de que se ampare el Derecho Fundamental al Trabajo, consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia el cual menciona "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, A través de la presente, me permito respetuosamente solicitar la consideración y el cumplimiento de los resultados obtenidos en el concurso "PROCESO DE SELECCIÓN DIAN No. 1461 DE 2020" en el que participé activamente. Como participante en dicho*

proceso y habiendo obtenido un puntaje total de 84.16 en la evaluación para el cargo de Analista II con código OPEC 126462 ocupando de acuerdo a la Resolución 2021RES-400.300.24- 11408 de lista de elegibles la posición meritoria número 6 de las 42 vacantes publicadas en la plataforma SIMO, En este sentido, respetuosamente hago un llamado para que se lleve a cabo una asignación y vinculación al empleo conforme a los principios de equidad y mérito establecidos por la ley.

DÉCIMO QUINTO: Que el día lunes 11 de Septiembre de 2023, recibí una respuesta superficial y confusa a mi derecho de petición, en la cual la DIAN, me indicó lo siguiente:

“Ref: Respuesta final Solicitud No. Asunto 2023DP000008179

Cordial saludo. Gracias por contactarnos, para la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN es muy importante recibir su solicitud, la cual ayudará a fortalecer nuestro servicio. En atención a la solicitud instaurada a través del Sistema de Recepción de Quejas, Reclamos, Sugerencias, Peticiones y Felicitaciones con No. de Asignación 2023DP000008179, adjuntamos correo electrónico de fecha 8 de septiembre de 2023, en el cual, se da respuesta a sus peticiones.

En los anteriores términos, espero haber atendido en debida forma su solicitud. De otra parte, con el propósito de conocer su valiosa opinión sobre nuestro Servicio Informático Electrónico para la gestión de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias, lo invitamos a diligenciar la encuesta del nivel de satisfacción, la cual encontrará en la ruta virtual [www.dian.gov.co /barra horizontal superior/Servicio al Ciudadano/ PQSR y Denuncias / Encuesta de Satisfacción del Servicio PQSR y Denuncias](http://www.dian.gov.co/barra%20horizontal%20superior/Servicio%20al%20Ciudadano/PQSR%20y%20Denuncias/Encuesta%20de%20Satisfacci%C3%B3n%20del%20Servicio%20PQSR%20y%20Denuncias). O ingresando directamente [al enlace: http://www.dian.gov.co/DIAN/Encuesta.nsf/EncuestaPQSR?OpenForm](http://www.dian.gov.co/DIAN/Encuesta.nsf/EncuestaPQSR?OpenForm) Agradecemos sus aportes que son muy importantes para la implementación de mejoras en el servicio.

Con toda atención,

Danny Haiden López Bernal

Jefe Coordinación de Selección y Provisión del Empleo (A)

Subdirección de Gestión del Empleo Público Dirección de Gestión Corporativa”

En el citado correo electrónico se me indico lo siguiente:

“Con el objetivo de abordar su petición e identificando la solicitud de su punto, el cual se relaciona con el estado de la provisión de las vacantes ofertadas para el empleo identificado con OPEC 126462 en la convocatoria 1461, al igual que las novedades que se han presentado, a continuación, encontrará una tabla Excel con la información requerida. Vale la pena recordar que el proceso de provisión es dinámico y que son diversos los factores que pueden generar movimientos y variación en la información.

Respuesta: Me permito relacionar las personas que hasta el momento han sido llamadas a tomar posesión en nombramiento en periodo de prueba con respecto a la OPEC No. 126462, las observaciones y novedades registradas hasta la fecha y el resumen de las actuaciones allí ocurridas:

OPEC	POSICIÓN	CEDULA	NOMBRES/APELLIDOS	RESOLUCIÓN	FECHA DE POSESIÓN
126462	1	1032458105	ROCIO ANDREA BARON SISA	8596 DEL 16 DE SEPTIEMBRE DE 2022	DESISTE
126462	2	1018483640	JOSE NICOLAS MORENO ARANGO		8/11/22

Así mismo y a fin de responder la solicitud encaminada a efectuar nombramiento en periodo de prueba nos permitimos señalar que, La DIAN es una entidad respetuosa de las normas que rigen la carrera administrativa, por lo tanto, de presentarse novedades que impliquen un eventual uso de listas de elegibles por recomposición de estas en el Empleo Analista II Código: 202 Grado: 02 correspondiente a la ficha de empleo TH-GH-2016; adelantará el respectivo trámite ante la Comisión Nacional del Servicio Civil como lo indica la Ley.

Por su parte, en el evento de no existir listas de elegibles para un empleo o perfil en particular debidamente reportado por la DIAN, la competencia para autorizar el uso de listas de

elegibles en empleos equivalentes es exclusiva de la Comisión Nacional del Servicio Civil, quien bajo su facultad legal definida en la Ley 909 de 2004

Por lo expuesto, la CNSC atendiendo los parámetros determinados en el Acuerdo 165 de 2020, deberá realizar el respectivo estudio técnico de equivalencia que produzca una eventual autorización para uso de listas. Así las cosas, la DIAN no tiene facultad legal para adelantar trámite alguno de lo solicitado por el peticionario.

Al respecto de las peticiones de nombramiento en periodo de prueba de conformidad con el marco normativo del Decreto Ley 927 de 2023, la forma en que surtirá el uso de la lista de elegibles, una vez provistos los empleos objeto del concurso en virtud del párrafo transitorio del artículo 36 y del artículo 152 del Decreto Ley 927 de 2023, así:

- i) En aplicación de los principios de economía y sostenibilidad fiscal y austeridad del gasto, el uso de las listas de elegibles se encuentra condicionado a la disponibilidad presupuestal, el cual será agotado dentro del término de su vigencia para proveer las vacantes ofertadas y aquellas que se generen con posterioridad derivadas de la ampliación de la planta de personal.*
- ii) La lista de elegibles será utilizada en estricto orden descendente para vacantes generadas con posterioridad a la convocatoria, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes.*
- iii) La alta gerencia de acuerdo con las necesidades del servicio dará prioridad a las vacantes correspondientes.*
- iv) Se solicitará a la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, la autorización correspondiente para el correcto uso de las listas de elegibles vigentes.*
- v) Se procederá a los nombramientos en periodo de prueba correspondientes.*

Sobre lo expuesto, es importante precisar que la DIAN, ya inició las gestiones pertinentes tendientes a la provisión de un primer grupo de vacantes de diferentes niveles jerárquicos y procesos según el resultado de priorización.

DÉCIMO SEXTO: Que no es cierto lo expuesto por la DIAN, haciendo una interpretación errónea de la norma y su desarrollo jurisprudencial, por cuanto no existe ni limitación ni prohibición para la provisión de empleos creados por el Decreto 419 del 21 de marzo de 2023 y reglamentados por el marco jurídico del Decreto ley 927 de 2023.

La respuesta a mi petición se aborda de manera errada toda vez que no fue solo una solicitud de información frente a la provisión relaciona con el estado de las vacantes ofertadas para el empleo identificado con OPEC 126462 en la convocatoria 1461, limitando con esa respuesta el alcance de mi petición.

La DIAN se equivoca al argumentar “de presentarse novedades que impliquen un eventual uso de listas de elegibles por recomposición de estas en el Empleo Analista II Código: 202 Grado: 02 correspondiente a la ficha de empleo TH-GH-2016”, porque la novedades si se crearon a partir de la ampliación de los cargos surgidos por el Decreto 419 del 21 de marzo de 2023 y el marco jurídico del Decreto ley 927 de 2023 que establece el uso de esas listas de elegibles.

Así mismo de forma equivocada cita “en el evento de no existir listas de elegibles para un empleo o perfil en particular”, porque esta interpretación esta negado la existencia la Resolución № 11408 del 20 de noviembre de 2021 (2021RES-400.300.24-11408) de la Comisión Nacional del Servicio Civil (vigente), que establece el reporte de una lista elegible para el empleo objeto de esta tutela.

La Comisión Nacional del Servicio Civil en su plataforma SIMO ya registró los cargos conforme los requisitos del empleo donde me encuentro inscrito y son los mismos y sus funciones iguales o equivalentes, atendiendo así los parámetros determinados en el Acuerdo 165 de 2020.

Al final de la respuesta de la DIAN no se definen una respuesta objetiva a mi solicitud en razón a que, conforme al ordenamiento legal, para la provisión de los empleos, en primer lugar, se debe acudir a la lista de elegibles que se encuentra habilitada en el Banco Nacional de Listas de Elegibles de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, para que se proceda con mi respectivo nombramiento, por ser parte de dicha lista, y estar dentro de las vacantes creadas con carácter PERMANENTE en el Decreto 419 del 21 de marzo de 2023, tal como lo exige la ley 909 de 2004 y el Decreto 927 de 2023, Sumado a ello, no se define de manera exacta mi participación dentro del grupo de vacantes de diferentes niveles jerárquicos y procesos

próximos a nombrar, teniendo como amenaza que dilaten mi proceso para la pérdida de vigencia de la lista de elegibles a la cual pertenezco.

PETICIONES.

Por medio de la presente acción constitucional, pido que sean tutelados mis derechos fundamentales a la igualdad, debido proceso y acceso al desempeño de funciones y cargos públicos por mérito consagrados en los artículos 13, 29 y 40 numeral 7 de la Constitución Política, vulnerados por el accionado:

1. Que se amparen los derechos fundamentales al Trabajo, ordene proceder con la debida solicitud ante la Comisión Nacional del Servicio Civil de la autorización del uso de las listas de elegibles conformadas por ANALISTA II, Código 202, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 126462, para la provisión de la Planta Permanente de empleos creada mediante el Decreto 0419 Del 21 de marzo de 2023, por el cual se amplía la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, conforme a lo dispuesto en el Decreto Ley 927 de 2023.
2. Que se ordene a la Dirección Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, solicitar ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, la autorización del uso de las listas de elegibles conformadas por ANALISTA II, Código 202, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 126462, y así la DIAN proceda con mi respectivo nombramiento en el empleo permanente, en los términos que establece la norma, conforme a lo dispuesto en el artículo 36 del Decreto Ley 927 de 2023.
3. Que se advierta a la entidad obligada DIAN se abstenga de dilatar el acto de nombramiento y posesión del suscrito como empleado de la DIAN, en el cargo el cual accedí por meritocracia, conforme a lo dispuesto en el Decreto Ley 927 de 2023.

Lo anterior, teniendo en cuenta que no existe otro medio de defensa judicial idóneo que me permita exigir mi derecho a ser nombrado en el empleo temporal creado por la Dian.

DERECHOS VULNERADOS.

Se vulneran los derechos fundamentales de acceso a las funciones y cargos públicos y debido proceso consagrados en los artículos 29 y 40 de la Constitución Política de Colombia de 1991.

A si mismo se violan los derechos adquiridos por el Decreto ley 927 de 2023 del Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial -DIAN y la regulación de la regulación de la administración y gestión de su talento humano.

Se transgrede lo definido en el artículo 27 de la Ley 909 de 2004, es un *“sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se **hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección que garanticen la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.**”*

FUNDAMENTOS JURÍDICOS.

Establece la Constitución Política de Colombia en su artículo 86 que la Acción de Tutela, es un procedimiento preferente y sumario que tiene toda persona para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública. La acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que ésta se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Invoco como fundamento de derecho los artículos 6, 23, 87, 89, y 90 de la Constitución Nacional, el artículo 13 y el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso

Administrativo, Decreto Ley 71 de 2020, Ley 909 de 2004, Decreto 927 de 2023, Decreto 419 de 2023 y demás normas concordantes.

PRUEBAS.

Me permito aducir como pruebas los siguientes documentos:

1. Anexo 1. Fotocopia de la Cédula de Ciudadanía del accionante.
2. Anexo 2. Resolución № 11408 del 20 de noviembre de 2021 (2021RES-400.300.24-11408) de la CNSC "Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer uno (1) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA II, Código 202, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 126462, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020".
3. Anexo 3. Decreto 419 de 2023 - Por el cual se amplía la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-.
4. Anexo 4. Decreto 927 de 2023 - "Por el cual se modifica el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial -DIAN y la regulación de la regulación de la administración y gestión de su talento humano".
5. Anexo 5. Derecho de Petición radicado ante la DIAN con radicado 2023DP000008179, el día 25-08-2023, radicado a través de Ventanilla Única Web.
6. Anexo 6. Respuesta al derecho de petición recibida el día 11-09-2023, recibida a través de correo electrónico.
7. Anexo 7. Captura de Pantalla Plataforma SIMO.
8. Anexo 8. Captura de Pantalla Banco Nacional de Lista de Elegibles.

ANEXOS.

Anexo a la presente solicitud los documentos aducidos como pruebas.

MANIFESTACION BAJO JURAMENTO.

Bajo la gravedad de juramento, que se entiende prestado con la presentación en la Secretaría de reparto del presente escrito, respetuosamente manifiesto que no he interpuesto ante ninguna otra autoridad judicial, otra acción de tutela por los mismos hechos, derechos y pretensiones.

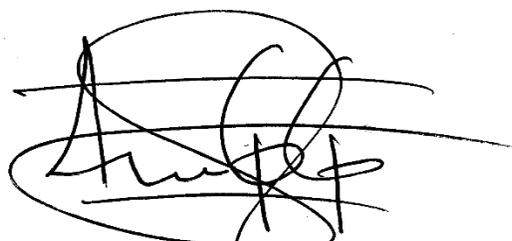
NOTIFICACIONES.

- La parte accionada al Director General de la U.A.E. DIAN señor Luis Carlos Reyes Hernández o quien haga sus veces en condición de nominador: al correo electrónico institucional directorgeneral@dian.gov.co, al buzón de notificaciones judiciales: notificacionesjudicialesdian@dian.gov.co y/o en la Sede Principal en la ciudad de Bogotá, Nivel Central, carrera 8 N° 6C - 38 Edificio San Agustín.
- La parte vinculada Comisión Nacional Del Servicio Civil -CNSC- correo exclusivo para notificaciones judiciales: notificacionesjudiciales@cns.gov.co y/o en la Sede

Principal, Atención al Ciudadano y Correspondencia: Carrera 16 No. 96 - 64, Piso 7
- Bogotá D.C.

- El suscrito recibirá notificaciones en la Carrera 48 Diag. 1 sur Nro. 48-02, Barrio el Cristal de la ciudad de Buenaventura y/o al correo electrónico flip330@hotmail.com

Cordialmente

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Felipe Garcia Sinisterra', written over a horizontal line.

FELIPE GARCIA SINISTERRA
C.C 1.111.749.580

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

1.111.749.580

NUMERO

GARCIA SINISTERRA

APELLIDOS

FELIPE

NOMBRES

Felipe G.G.

FIRMA





INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **08-MAR-1987**

BUENAVENTURA
(VALLE)
LUGAR DE NACIMIENTO

1.70
ESTATURA

O+
G.S. RH

M
SEXO

01-ABR-2005 BUENAVENTURA
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

REGISTRADORA NACIONAL
ALMABEATRIZ RENGIFO LOPEZ



P-3101900-65138545-M-1111749580-20050708

03688 05189A 02 199963713



REPÚBLICA DE COLOMBIA



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

RESOLUCIÓN No 11408
20 de noviembre de 2021



2021RES-400.300.24-11408

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer uno (1) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA II, Código 202, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 126462, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”

EL COMISIONADO NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

En uso de las facultades conferidas en el artículo 130 de la Constitución Política y, en especial, las establecidas en el numeral 28.4 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, en el artículo 25 del Acuerdo No. CNSC-20201000002856 de 2020 y en el numeral 11 del artículo 14 del Acuerdo No. CNSC-2073 de 2021, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.

Que complementariamente, el artículo 130 superior dispone 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 carácter especial”*.

Que en concordancia con los anteriores preceptos, el artículo 7 de la Ley 909 de 2004 establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, *“(...) es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público (...), de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio (...), [que] con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito en el empleo público (...), (...) actuará de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad”*.

Que el artículo 4 de la norma antes referida define los *Sistemas Específicos de Carrera Administrativa*, entre los cuales incluye el que rige para la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales, en adelante DIAN, regulado por el Decreto Ley 71 de 2020, como *“(...) aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso (...), ascenso (...) y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública”*.

Que el numeral 3 del artículo 4 ibídem establece que la administración y *“la vigilancia de estos sistemas específicos corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil”*, competencia confirmada, en general, por la Corte Constitucional en la Sentencia C-1230 de 2005, M.P. Rodrigo Escobar Gil y, en particular para el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN, por los artículos 7.1 y 8 del Decreto Ley 71 de 2020.

Que de conformidad con el artículo 11, literales c), e) e i) de la norma precitada, le corresponde a la CNSC, entre otras funciones, *“c) Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento”, “e) Conformar, organizar y manejar el Banco Nacional de Listas de Elegibles (...)” e “i) Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin”*.

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer uno (1) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA II, Código 202, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 126462, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”

Que el artículo 24 del Decreto Ley 71 de 2020, en concordancia con sus artículos 25 al 27, dispone que *“El ingreso y el ascenso en los empleos públicos del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política, se hará por concurso público”*, el cual debe realizar la CNSC, según las disposiciones de los artículos 3.3, 18, 22.1, Parágrafo del 27 y 28 al 35 ibídem.

Que el numeral 28.4 del artículo 28 del mismo Decreto Ley, determina que *“(…) para el caso de los procesos de selección para empleos diferentes a los del nivel profesional de los procesos misionales, la lista de elegibles se conformará en estricto orden de mérito, de conformidad con la sumatoria de los puntajes ponderados de las pruebas de selección definidas en la convocatoria”*.

Que el artículo 34 ibídem establece que

(…) la lista de elegibles tendrá una vigencia de dos (2) años, contado a partir de la firmeza de dicha lista.

Siempre y cuando la convocatoria así lo prevea, la lista de elegibles podrá ser utilizada en estricto orden descendente para proveer única y exclusivamente las vacantes que pudieren presentarse en los empleos que fueron ofertados como consecuencia del retiro del servicio del titular.

Que en observancia de las citadas normas, la CNSC expidió el Acuerdo No. CNSC-20201000002856 del 10 de septiembre de 2020, *“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”*.

Que el artículo 25 del Acuerdo No. CNSC-20201000002856 de 2020 dispone:

De conformidad con las disposiciones del numeral 28.4 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la CNSC conformará y adoptará, en estricto orden de mérito, las Listas de Elegibles para proveer las vacantes definitivas de los empleos ofertados en el presente proceso de selección, con base en la información de los resultados definitivos registrados en SIMO para cada una de las pruebas aplicadas, debidamente ponderados. Además, en aplicación del artículo 28, numeral 28.3, literal b, ibídem, “Tendrá el derecho a integrar la lista de elegibles (...) quien obtenga un puntaje total aprobatorio que, en ningún caso, sea inferior al setenta por ciento (70%) del máximo posible en el concurso (...)”.

Que los artículos 34 y 35 ibídem, en aplicación de las disposiciones del artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020, establecen:

ARTÍCULO 34. VIGENCIA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. *(…) las Listas de Elegibles resultantes de este proceso de selección tendrán una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza total.*

ARTÍCULO 35. USO DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. *(…) “(…) la[s] Lista[s] de Elegible[s] podrá[n] ser utilizada[s] en estricto orden descendente para proveer única y exclusivamente las vacantes que pudieren presentarse en los empleos que fueron ofertados como consecuencia del retiro del servicio del titular”.*

Que el numeral 11 del artículo 14 del Acuerdo No. CNSC-2073 del 9 de septiembre de 2021, asigna a los Despachos de los Comisionados la función de *“Expedir los actos administrativos para conformar y adoptar, modificar, aclarar o corregir las Listas de Elegibles de los procesos de selección a su cargo (...), de conformidad con la normatividad vigente”*.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Conformar y adoptar la Lista de Elegibles para proveer uno (1) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA II, Código 202, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 126462, del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, ofertado con el Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020, así:

"Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer uno (1) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA II, Código 202, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 126462, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"

POSICIÓN	TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	No. DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
1	CC	1032458105	ROCIO ANDREA	BARON SISA	86.08
2	CC	1018483640	JOSE NICOLAS	MORENO ARANGO	85.76
3	CC	1116249945	ERIKA VANESSA	GONZALEZ AGUDELO	85.00
4	CC	1144162696	VALERIA ANDREA	RAMIREZ RAMIREZ	84.97
5	CC	1111744784	LILIANA	ANGULO CHEPOTE	84.24
6	CC	1111749580	FELIPE	GARCIA SINISTERRA	84.16
7	CC	1007795914	CLAUDIA MELISSA	CARDENAS ANDRADE	83.95
8	CC	34607896	LUZ ANGELA	ESCOBAR MONTOYA	83.28
9	CC	1007302989	BRAYAN DAVID	HENAO MONTOYA	82.62
10	CC	11200745	BLAINER ALEXANDER	RUBIO CARVAJAL	82.43
11	CC	1149188969	JESUS ALBERTO	PACHECO SANCHEZ	82.21
12	CC	1111779028	CINDY LORENA	RAMOS OLAVE	82.15
13	CC	1036939360	RAQUEL	URIBE SIERRA	81.52
14	CC	1111781073	JESUS DAVID	CORREA CARABALI	81.40
15	CC	1085253105	JESSICA	FAJARDO GUTIERREZ	81.23
16	CC	1111740252	EVELYN	ZUÑIGA CASANOVA	81.07
17	CC	94472340	HECTOR FABIO	VALVERDE YEPES	81.02
18	CC	1026555431	JAMILTON ORLANDO	MORENO HERNANDEZ	80.75
19	CC	1086133125	CATHERINE PIEDAD	PIEDRAHITA DE LA CRUZ	80.63
20	CC	79600796	FRANCISCO	BURGOS MAZO	80.56
21	CC	1019065514	HEIDY VIVIANA	BERNAL BERNAL	79.98
22	CC	1125229731	JONATAN SAMUEL REINALDO	RIVERA OCHOA	79.31
23	CC	31603276	ANI ELIZABETH	MAFLA GRANJA	79.06
24	CC	24343669	LEIDY LORENA	BETANCOURTH LOAIZA	78.92
25	CC	1032480274	RAQUEL SOFIA	ARIAS LABRADOR	78.27
26	CC	13571058	ANGEL EFRAIN	RODRIGUEZ LOPEZ	78.20
27	CC	42548511	JUDY ADRIANA	BARBUDO DOMINGUEZ	78.09
28	CC	1144102303	LAURA ANDREA	AGUIRRE HERNANDEZ	78.01
28	CC	1010238324	JOSEPH FELIPE	CAMARGO RAMIREZ	78.01
29	CC	1143945658	KELLY JOHANA	PONCE ZAPATA	77.51
30	CC	94443443	EDILSON ALBERTO	VALDERRAMA CARO	77.07
31	CC	31428722	BLANCA ZORAIDA	MARTINEZ AGUIRRE	76.58
32	CC	52368367	MADELEYM	BRICEÑO RAMIREZ	76.41
33	CC	1115091408	LAURA MARIA	TOBAR LIBREROS	76.39
34	CC	38641329	VIVIANA	PEÑA CASANOVA	76.31
35	CC	29227501	ZULIMA	JIMENEZ ARROYO	75.83
36	CC	94442711	PAULO CESAR	BUENAVENTURA CASTILLO	75.66
37	CC	1111776277	DUVAN ARLEY	VIVEROS GUTIÉRREZ	75.42
38	CC	38472487	CYNTHIA CATHERINE	DIAZ QUIÑONES	75.38
39	CC	1111790074	KATHERINE	GAMBOA ASPRILLA	75.14
40	CC	60384056	LIZ JACKELINE	ROMERO GOMEZ	71.56
41	CC	1144195205	TANIA EVANLLELY	HINESTROZA ANGULO	70.47
42	CC	1112299752	FRANCEDITH	ARIAS QUINTERO	70.34

ARTÍCULO SEGUNDO. Los aspirantes que sean nombrados con base en la Lista de Elegibles de que trata la presente Resolución, deberán cumplir los requisitos exigidos para el empleo en la Constitución, la ley, los reglamentos y el Manual Específico de Requisitos y Funciones con base en el cual se realizó este proceso de selección, los que serán acreditados al momento de tomar posesión del mismo.

PARÁGRAFO. De conformidad con el artículo 36 del Decreto Ley 71 de 2020, en concordancia con el artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1° del Decreto 648 de 2017, y los artículos 4° y 5° de la Ley 190 de 1995, corresponde al nominador, antes de realizar los respectivos nombramientos y de proceder con las correspondientes posesiones, verificar y certificar que los elegibles cumplen los requisitos exigidos para el empleo a proveer, según la Constitución, la ley, los reglamentos y el Manual Específico de Requisitos y Funciones utilizado para la realización de este proceso de selección y verificar los Antecedentes Fiscales, Disciplinarios y Judiciales de tales elegibles, dejando las constancias respectivas.

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer uno (1) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA II, Código 202, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 126462, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”

ARTÍCULO TERCERO. En los términos del artículo 11, numeral 11.2, del Decreto Ley 71 de 2020, en concordancia con el artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de esta Lista de Elegibles, la Comisión de Personal del Nivel Central de la DIAN, podrá solicitar a la CNSC la exclusión de esta lista de la persona o personas *“(…) que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación a las leyes, o los reglamentos que regulan el Sistema Específico de Carrera Administrativa”* de la entidad.

Cuando la Comisión de Personal del Nivel Central de la DIAN encuentre que se configura alguna de las causales descritas en el presente artículo, deberá motivar la solicitud de exclusión, misma que presentará dentro del término estipulado, exclusivamente a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO. Las solicitudes que se reciban por un medio diferente al aquí indicado, no serán tramitadas.

Igualmente, de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005, la exclusión de un aspirante de esta Lista de Elegibles podrá proceder de oficio o a petición de parte, cuando se compruebe que su inclusión obedeció a error aritmético en los puntajes obtenidos en las distintas pruebas aplicadas y/o en la ponderación y/o sumatoria de estos puntajes.

ARTÍCULO CUARTO. En virtud de lo establecido en el artículo 28 del Acuerdo de este proceso de selección, ejecutoriadas las decisiones que resuelven las anteriormente referidas solicitudes de exclusión de esta Lista de Elegibles, la misma podrá ser modificada por la CNSC, de oficio o a petición de parte, al igual que en los casos en que esta Comisión Nacional deba adicionarles una o más personas o reubicar otras, cuando se compruebe que hubo error.

ARTÍCULO QUINTO. Según las disposiciones de los Parágrafos 1 y 2 del artículo 4 del Acuerdo de este proceso de selección:

PARÁGRAFO 1: *Los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas a los que se refiere el numeral 28.3, literal b, del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, pertenecen a la actuación administrativa del Nombramiento. De la aprobación de estos exámenes por parte de los aspirantes que integren las Listas de Elegibles en firme o cuya posición haya adquirido firmeza, según el orden de mérito que ocupen, dependerá el derecho a ser nombrados en las respectivas vacantes ofertadas.*

PARÁGRAFO 2: *De conformidad con el numeral 12.2 del artículo 12 y el numeral 28.5 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la Inducción pertenece igualmente a la actuación administrativa del Nombramiento, toda vez que es una condición previa requerida para que un elegible cuya posición haya quedado en firme en una Lista de Elegibles resultante de este proceso de selección, luego de aprobar los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas antes referidos, pueda ser nombrado en período de prueba.*

Las actuaciones administrativas relativas al Nombramiento y al Período de Prueba, son de exclusiva competencia del nominador, las cuales deben seguir las reglas establecidas en la normatividad vigente sobre la materia.

ARTÍCULO SEXTO. La Lista de Elegibles conformada y adoptada mediante la presente Resolución, tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza total, conforme lo establece el artículo 34 del Acuerdo de este proceso de selección, en aplicación del artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020.

ARTÍCULO SÉPTIMO. De conformidad con las disposiciones del artículo 35 del Acuerdo de este proceso de selección, en concordancia con el artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020, la presente Lista de Elegibles podrá ser utilizada, en estricto orden descendente, para proveer única y exclusivamente las vacantes que pudieren presentarse en los empleos que fueron ofertados como consecuencia del retiro del servicio del titular.

ARTÍCULO OCTAVO. En aplicación del artículo 32 del Acuerdo de este proceso de selección:

En firme la respectiva Lista de Elegibles o la primera o primeras posiciones individuales en forma consecutiva y aprobados por los respectivos elegibles los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas a los que se refiere el numeral 28.3, literal b, del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, le corresponde a la DIAN programar y realizar la(s) audiencia(s) pública(s) de escogencia de vacante de un mismo empleo ofertado con vacantes localizadas en diferente ubicación geográfica, de conformidad con el procedimiento establecido para estos fines en el Acuerdo CNSC No. 166 de 2020, adicionado por el Acuerdo CNSC No. 0236 de 2020, o en las normas que los modifiquen o sustituyan.

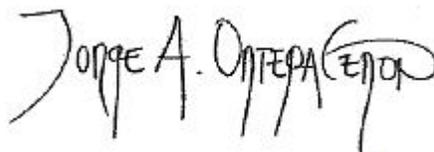
“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer uno (1) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA II, Código 202, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 126462, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”

ARTÍCULO NOVENO. Publicar el presente acto administrativo en la página web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 del Acuerdo de este proceso de selección, en concordancia con el inciso tercero del artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

ARTÍCULO DÉCIMO. La presente Resolución rige a partir de las fechas de firmeza de las posiciones de los aspirantes en esta Lista de Elegibles o de su firmeza total, según sea el caso, y contra la misma no procede recurso alguno.

Dada en Bogotá D.C., 20 de noviembre de 2021

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



JORGE ALIRIO ORTEGA CERÓN
COMISIONADO NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Aprobó: Richard Rosero Burbano – Gerente Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020
Revisó: Diana Carolina Figueroa M. – Asesora del Despacho
Proyectó: Geraldine Urbano Avendaño – Profesional Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020





Decreto 419 de 2023

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

DECRETO 0419 DE 2023

(Marzo 21)

Por el cual se amplía la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las que le confieren el numeral 14 del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia, el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, y en desarrollo de los artículos 46 de la Ley 909 de 2004 y 67 de la Ley 2277 de 2022, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 67 de la Ley 2277 del 13 de diciembre de 2022 dispuso: "*AMPLIACIÓN PLANTA DE PERSONAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES (DIAN). El Gobierno nacional ampliará la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), en el número de empleos, denominación, código y grado que determine el estudio técnico que la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) presentará ante las instancias competentes, y en la ley anual de presupuesto de la Nación se hará la apropiación de los recursos necesarios para su financiación, respetando el Marco Fiscal de Mediano Plazo y el Marco de Gasto de Mediano Plazo (...).*"

Que según el artículo 46 de la Ley 909 de 2004: "*Reformas de plantas de personal. Las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en necesidades de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela de Administración Pública -ESAP.*

(...)

Toda modificación a las plantas de personal de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional, deberá ser aprobada por el Departamento Administrativo de la Función Pública".

Que la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, en la actualidad comprende los empleos establecidos en el Decreto 4051 de 2008, modificado por los Decretos 1974 de 2009, 4953 de 2011, 2393 y 2394 de 2015, 2153 de 2017, 2184 de 2017 y 1744 de 2020.

Que en los resultados del estudio técnico 2022-2023 elaborado por la Dirección de Gestión Corporativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, atendiendo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, se evidencian las necesidades del servicio de la entidad para los procesos de inspección y control gestión de deudas, atención al usuario, registro y la gestión de declaraciones y pagos, así como la necesidad de mejorar la calidad del servicio para optimizar el desarrollo de todos los trámites y servicios tributarios, aduaneros y cambiarios y del orden internacional. (Numeral 5.4 Resultados esperados de la modernización de la planta).

Que según lo expuesto en el resultado del estudio técnico al que se alude en el considerando anterior, "*El programa de Apoyo a la Modernización de la DIAN, en su componente III busca fortalecer la plataforma tecnológica de la entidad incorporando mejores prácticas de gestión, tecnologías*

avanzadas, la digitalización de los servicios a los ciudadanos, renovar los sistemas aduanero, tributario y cambiario, y diseñar e implementar un modelo de gobierno de datos que le permita a la Entidad transformar los mismos en un activo de información que genere valor para la organización" (...) y "De acuerdo con lo anterior, es necesario contar con personal suficiente que pueda asumir y soportar los nuevos sistemas de información en el transcurso de sus fases de implementación y soportar por los siguientes años para su correcta sostenibilidad y evolución". (Numeral 5.3 Modernización de la gestión tecnológica).

Que según lo señalado en los considerandos anteriores, se requiere ampliar la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, para crear nuevos empleos en el número, denominación, código y grado, en los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, que se especifica en la parte resolutive del presente decreto.

Que el fortalecimiento de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, ha sido objeto de análisis y discusión en los procesos de negociación colectiva, llevados a cabo entre el Gobierno nacional y las organizaciones sindicales con las que se suscribió con los representantes de la CUT, CGT, CTC, FECODE, FENALTRASE, UTRADEC, FECOTRASERVIPÚBLICOS, ÚNETE, UTC, CNT, CSPC y CTU el Acuerdo 1 del 29 de junio de 2017 que se transcribe:

"Dentro de los 30 días siguientes a la suscripción del Acuerdo, se acordara un cronograma para identificar las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional que presentan un número significativo de contratos de prestación de servicios con el fin de establecer si a través de ellos se vienen cumpliendo funciones de carácter permanente que deban ser desarrolladas por personal de planta o que requieren que sus plantas de personal sean fortalecidas, con el fin de crea los respectivos empleos en los términos indicados en la Sentencias de la Corte Constitucional C-614 de 2009 y C-171 de 2012, en la Directiva Presidencial Número 06 de 2014.

El cronograma de actividades se elaborará de común acuerdo entre el Gobierno y las organizaciones sindicales, en el cual se deberá dar prelación a las siguientes entidades: Ministerios de: Trabajo, Justicia y del Derecho, Transporte, Educación, Interior, Relaciones Exteriores; Instituto Nacional de Medicina Legal, DIAN, AEROCIVIL, INVIAS, ICBF, SENA, DEFENSORIA DEL PUEBLO, IDEAM, UNP, INPEC, ESAP, Superintendencia de Notariado y Registro, Agencia de Reincorporación y Normalización. Así mismo, se revisará y estudiará las entidades que deben ser fortalecidas para la implementación del Acuerdo de Paz, de conformidad con lo decidido por las instancias que él determina. El proceso de ampliación de plantas y de nivelación de los servidores estará sujeto al modelo de operación de cada entidad, los estudios técnicos, el marco fiscal de mediano plazo, las viabilidades presupuestales y el cronograma que se adopte para el efecto." (Sic)

Que la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, en el proceso de negociación colectiva, suscribió con las organizaciones sindicales de empleados públicos el 18 de diciembre de 2020, el siguiente acuerdo, acorde a lo plasmado en acta de cierre de fecha 22 de diciembre de ese mismo año:

"Las partes de la mesa de negociación sindical de la DIAN 2020, acuerdan que la DIAN, en el marco de lo establecido en el artículo 2.2.1.4.1 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 1800 de 2019, efectuará durante la vigencia 2021 un estudio técnico especializado, financiado con recursos del Fondo OÍan para Colombia, cuyo objetivo será el de establecer si es necesaria o no la ampliación de planta DIAN. En caso de que el estudio técnico recomiende que es procedente ampliar la planta de personal, se presentará el mencionado estudio ante las autoridades competentes del orden nacional para su análisis.

Las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo enviarán a la administración a más tardar el 30 de marzo de 2021, propuestas o consideraciones que serán analizadas y evaluadas por la DIAN en la elaboración del respectivo estudio técnico."

Que mediante el Decreto 1968 de 2022, se crearon mil (1.000) empleos temporales del nivel profesional en la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veintitrés (2023) y estos empleos temporales fueron establecidos como una acción intermedia mientras se elaboraba el estudio técnico para la ampliación de la planta de personal de la Unidad Administrativa especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, estudio que motiva y justifica la expedición del presente decreto, por lo que se derogará el Decreto 1968 de 2022. (Numeral 8.1.2. Distribución de los Empleos Temporales).

Que la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, en el proceso de negociación colectiva del año 2022, suscribió lo siguiente "...la Entidad antes de expirar el término inicial de vigencia de estos empleos, emprenderá las acciones legales y administrativas ante los organismos competentes del Gobierno Nacional para la conversión de los empleos temporales a permanentes": y en el mismo sentido, la Subdirectora de Gestión del Empleo Público (E) de esa misma institución certificó el 9 de marzo de 2023 que se observaron los lineamientos del parágrafo 2 del artículo 2.2.12.1 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con la consulta con las organizaciones sindicales presentes en la respectiva entidad.

Que la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, presentó al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-, el correspondiente estudio técnico de que trata el artículo 46 de la Ley 909 de 2004 modificado por el artículo 228 del Decreto-Ley 019 de 2012, los artículos 2.2.1.4.1 y 2.2.12.3 del Decreto 1083 de 2015 y el artículo 2 del Decreto 397 de 2022 para efectos de

modificar la planta de personal, obteniendo concepto favorable de ese Departamento Administrativo.

Que la Dirección General del Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, expidió certificado de viabilidad presupuestal para los efectos del presente decreto y el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República mediante concepto OFI23-00020703 del 8 de febrero de 2023 señaló que era necesario fortalecer la DIAN con un número de personal suficiente que pueda incrementar los resultados de las metas de recaudo.

DECRETA

ARTÍCULO 1. Ampliación de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN. A la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que comprende los empleos de que tratan los artículos 2 y 3 del Decreto 4051 de 2008, 1 del Decreto 4953 de 2011, 1 del Decreto 2393 de 2015, 1 del Decreto 2394 de 2015, 3 del Decreto 2153 de 2017, 1 del Decreto 2184 de 2017 y 1 del Decreto 1744 de 2020, se le crean con carácter permanente los siguientes empleos en el número, denominación, código y grado que se señala a continuación:

1. Despacho Dirección General.

Total, número de empleos	Denominación	Código	Grado	Fase	
				Empleos por compromiso ingreso a la OCDE 2018	Empleos Pla de Choque 2023-2026
5 (Cinco)	Asesor IV	404	04	2 (Dos)	3 (Tres)
4 (Cuatro)	Inspector IV	308	08	2 (Dos)	2 (Dos)
2 (Dos)	Gestor II	302	02	1 (Uno)	1 (Uno)
1 (Uno)	Analista V	205	05		1 (Uno)
2 (Dos)	Facilitador III	103	03		2 (Dos)

2. Despachos Direcciones de Gestión y Dirección Operativa de Grandes Contribuyentes.

Total, número De empleos	Denominación	Código	Grado	Fase	
				Empleos por compromiso ingreso a la OCDE 2018	Empleos Plan de Choque 2023-2026
9 (Nueve)	Asesor III	403	03	4 (Cuatro)	5 (Cinco)
9 (Nueve)	Asesor II	402	02	4 (Cuatro)	5 (Cinco)
9 (Nueve)	Asesor I	401	01	4 (Cuatro)	5 (Cinco)

3. Planta Global.

Total, número De empleos	Denominación	Código	Grado	Fase	
				Empleos por compromiso ingreso a la OCDE 2018	Empleos Plan de Choque 2023-2026
103 (Ciento tres)	Inspector IV	308	08	52 (Cincuenta y dos)	51 (Cincuenta y uno)
159 (Ciento cincuenta y nueve)	Inspector III	307	07	45 (Cuarenta y cinco)	114 (Ciento catorce)
284 (Doscientos ochenta y cuatro)	Inspector II	306	06	77 (Setenta y siete)	207 (Doscientos siete)
153 (Ciento cincuenta y tres)	Inspector I	305	05	65 (Sesenta y cinco)	88 (Ochenta y ocho)
979 (Novecientos setenta y nueve)	Gestor IV	304	04	430 (Cuatrocientos treinta)	549 (Quinientos cuarenta y nueve)
2389 (Dos mil trescientos ochenta y nueve)	Gestor III	303	03	1420 (Mil cuatrocientos veinte)	969 (Novecientos sesenta y nueve)
2377 (Dos mil trescientos setenta y siete)	Gestor II	302	02	1690 (Mil seiscientos noventa)	687 (Seiscientos ochenta y siete)
1421 (Mil cuatrocientos veintiún)	Gestor I	301	01	1421 (Mil cuatrocientos veintiún)	
185 (Ciento ochenta y cinco)	Analista V	205	05	155 (Ciento cincuenta y cinco)	30 (Treinta)
230 (Doscientos treinta)	Analista IV	204	04	220 (Doscientos veinte)	10 (Diez)
430 (Cuatrocientos treinta)	Analista III	203	03	315 (Trescientos quince)	115 (Ciento quince)
448 (Cuatrocientos cuarenta y ocho)	Analista II	202	02	340 (Trescientos cuarenta)	108 (Ciento ocho)

534 (Quinientos treinta y cuatro)	Analista I	201	01	508 (Quinientos ocho)	26 (Veintiséis)
70 (Setenta)	Facilitador IV	104	04	70 (Setenta)	
154 (Ciento cincuenta y cuatro)	Facilitador III	103	03	154 (Ciento cincuenta y cuatro)	
179 (Ciento setenta y nueve)	Facilitador II	102	02	179 (Ciento setenta y nueve)	
71 (Setenta y uno)	Facilitador I	101	01	71 (Setenta y uno)	

ARTÍCULO 2. Supresión. Suprimir los empleos temporales creados en la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, mediante el Decreto 1968 de 2022, en número, denominación, código y grado que se señala a continuación:

Número de empleos	Denominación	Código	Grado
50 (Cincuenta)	Gestor IV	304	04
250 (Doscientos cincuenta)	Gestor III	303	03
300 (Trescientos)	Gestor II	302	02
400 (Cuatrocientos)	Gestor I	301	01

ARTÍCULO 3. Distribución y provisión. La provisión de los empleos se efectuará de conformidad con lo establecido en la ley y en el sistema específico de carrera de la DIAN, y la distribución se hará de conformidad con lo previsto en el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, el Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, distribuirá y proveerá los empleos de la fase "Empleos por compromiso ingreso a la OCDE 2018" en el año 2023.

Los empleos de la fase "Empleos para el Plan de Choque 2023-2026" se distribuirán y proveerán en el año 2024, sin exceder el monto de la disponibilidad presupuestal y en todo caso, en los años 2025 y 2026 se podrá efectuar la distribución y la provisión de los empleos que se crean en el artículo 1° del presente decreto, para lo cual se tendrá en cuenta la estructura, los planes, los programas, necesidades del servicio de la entidad, las disposiciones legales vigentes, y la disponibilidad presupuestal para la vigencia fiscal correspondiente.

PARÁGRAFO. Las metas de los Planes de Choque de Lucha contra la Evasión y el Contrabando para los años 2024, 2025 y 2026, tendrán en consideración la distribución y provisión de los empleos de la fase "Empleos para el Plan de Choque 2023-2026".

ARTÍCULO 4. Vigencia y derogatoria. El presente decreto rige a partir de su publicación, modifica en lo pertinente el Decreto 4051 de 2008 modificado por los decretos 1974 de 2009, 4953 de 2011, 2393 y 2394 de 2015, 2153 de 2017, 2184 de 2017 y 1744 de 2020, y deroga el Decreto 1968 de 2022.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los 21 días del mes de marzo de 2023

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

(FDO.) GUSTAVO PETRO URREGO

EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO,

JOSÉ ANTONIO OCAMPO GAVIRIA

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,

CÉSAR AUGUSTO MANRIQUE SOACHA

Fecha y hora de creación: 2023-08-30 17:17:12



Decreto 927 de 2023

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

DECRETO 0927 DE 2023

(Junio 07)

"Por el cual se modifica el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial -DIAN y la regulación de la regulación de la administración y gestión de su talento humano"

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En ejercicio de las facultades extraordinarias que le confiere el artículo 66 de la Ley 2277 del 13 de diciembre de 2022, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 66 de la Ley 2277 del 13 de diciembre de 2022 dispuso: "*FACULTADES EXTRAORDINARIAS PARA EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL PARA LA EFICIENCIA EN EL MANEJO TRIBUTARIO, ADUANERO Y CAMBIARIO. A efectos de fortalecer institucionalmente a la UAE Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) para que cuente con los medios idóneos para la recaudación, la fiscalización, la liquidación, la discusión y el cobro de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 10 del Artículo 150 de la Constitución Política, revístese al Presidente de la República, por el término de seis (6) meses, contados a partir de la fecha de promulgación de la presente ley de facultades extraordinarias para modificar el Sistema Específico de Carrera Administrativa de los empleados públicos de la UAE Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y la regulación de la administración y gestión del talento humano de la UAE Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), contenido en el Decreto ley 071 de 2020. (...)*"

Que en mérito de lo expuesto,

DECRETA

CAPÍTULO I

OBJETO, PRINCIPIOS RECTORES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1. Objeto. El presente Decreto-Ley tiene por objeto modificar el Sistema Específico de Carrera para los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, estableciendo el ingreso, la permanencia, la movilidad basada en el mérito, el desempeño, la adquisición, evaluación y certificación de competencias laborales, las situaciones administrativas y el retiro; con el fin de profesionalizar el servicio y buscar la excelencia de sus empleados para cumplir su objeto misional.

PARÁGRAFO. Para todos los efectos de que trata el presente Decreto-Ley, se utilizará el acrónimo Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN o el término "Entidad" para referirse a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y

Aduanas Nacionales -DIAN.

Así mismo, usará indistintamente los términos "Carrera Administrativa, de Administración y Control Tributario, Aduanero y Cambiario" y "Sistema Específico de Carrera Administrativa".

ARTÍCULO 2. Sistema Específico de Carrera Administrativa. El Sistema Específico denominado Carrera Administrativa de Administración y Control Tributario, Aduanero y Cambiario, es un sistema técnico de administración del talento humano que tiene por objeto garantizar el ingreso, la permanencia y el ascenso a los empleos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN en igualdad de condiciones, el desarrollo y la profesionalización en cada una de las fases de la relación laboral, legal o reglamentaria.

El sistema se compone de las normas e instrumentos de gestión que se encargan de garantizar el ingreso y ascenso a través de concursos y/o procesos de selección; el principio de estabilidad como garantía de imparcialidad en el ejercicio de las funciones del empleo público; la promoción y movilidad que obedezca a la necesidad de profesionalización y a la adquisición, desarrollo, evaluación y certificación de competencias laborales.

El Sistema Específico denominado Carrera Administrativa, de Administración y, Control Tributario, Aduanero y Cambiario, se estructura de acuerdo con las necesidades que imponga el cumplimiento de las metas, los objetivos estratégicos y la misión de la Entidad. Así mismo, el sistema justifica su especificidad en la necesidad de contar con empleados públicos que adquieran y aporten experiencia relacionada con los procesos tributarios, aduaneros y cambiarios, aspecto que debe ser determinante no sólo para el ingreso sino para el ascenso y, en general, el proceso de movilidad.

ARTÍCULO 3. Principios que orientan el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN. Los procedimientos de ingreso, ascenso y movilidad de los empleados públicos de carrera administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN se desarrollarán de acuerdo con los siguientes principios:

3.1 Alineación de los requerimientos y necesidades para la administración pública, y la implementación del marco nacional de cualificaciones - MNC para el sector público, desde su conceptualización, estructura, institucionalidad y gobernanza.

3.2 Mérito, igualdad, especialidad y libre concurrencia en el ingreso, ascenso y movilidad en los cargos de carrera.

3.3 Publicidad, transparencia y confiabilidad de las convocatorias y de los procedimientos de evaluación del desempeño; y en la identificación, evaluación y certificación de competencias laborales determinadas en el Manual Específico de Requisitos y Funciones.

3.4 Especialización de la Comisión Nacional del Servicio Civil para ejecutar los procesos de selección.

3.5 La eficacia y eficiencia en la manera de organizar los empleos públicos, de tal forma que los perfiles profesionales se adecuen correctamente a las funciones y competencias determinadas en el Manual Específico de Requisitos y Funciones.

3.6 La racionalidad en la asignación de las tareas, garantizando en todo momento que éstas obedezcan a la posición jerárquica que el empleado público de carrera ocupa en la Entidad y a la necesidad de adquirir nuevas competencias laborales con el desempeño de las funciones.

3.7 La profesionalización traducida en una correcta identificación, definición, normalización, evaluación y certificación de competencias, que permitan el desarrollo, movilidad, capacitación e incentivos de los empleados de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

3.8 La coordinación y cooperación constante entre los órganos encargados de regular, administrar, vigilar y gestionar el empleo público.

3.9 La imparcialidad en la toma de decisiones relacionadas con el ingreso, condiciones de permanencia y retiro y, en general, en todo el proceso de gestión del talento humano.

ARTÍCULO 4. **Ámbito de aplicación.** El presente régimen es aplicable en su integridad al personal que desempeñe los empleos pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

De igual forma, el presente Decreto-Ley regirá para los empleados vinculados mediante nombramiento provisional u ordinario en todo aquello que les sea aplicable.

ARTÍCULO 5. **Clasificación de los empleos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.** Los empleos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN son de carrera administrativa, con excepción de:

5.1 Los de dirección, conducción y orientación institucional, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices, señalados a continuación:

- a) Director General.
- b) Director.
- c) Defensor del Contribuyente y del Usuario Aduanero.
- d) Defensor del Contribuyente y del Usuario Aduanero Delegado.
- e) Jefe de Oficina.
- f) Subdirector.
- g) Director Seccional, el cual se proveerá con empleados públicos de carrera mediante la situación administrativa de Designación.
- h) Director Seccional Delegado.
- i) Todos los demás empleos que se creen con denominaciones diferentes y que pertenezcan al nivel directivo.

5.2 Los empleos de asesor adscritos a los despachos de la Dirección General, las Direcciones de Gestión y demás direcciones del Nivel Central de la Entidad; así como los que impliquen especial confianza y que tengan funciones asistenciales o de apoyo para dichas direcciones.

5.3 Los empleos cuyo ejercicio implica la administración y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado.

5.4 Los empleos que no pertenezcan a organismos de seguridad del Estado, cuyas funciones como las de escolta, consistan en la protección y seguridad personal de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

ARTÍCULO 6. Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción de la Dirección de Gestión de la Policía Fiscal y Aduanera, y de las Jefaturas de División que la integren. Los empleos de libre nombramiento y remoción de la Dirección de Gestión de la Policía Fiscal y Aduanera y de las Jefaturas de División que la integren, podrán ser provistos mediante nombramiento ordinario o a través de la figura de la designación de jefaturas tratándose de Jefaturas de División, con personal activo de la Policía Nacional, que sean comisionados para prestar sus servicios en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Así mismo, los empleos de Director Seccional cuya sede esté ubicada en cruce de frontera, terminal marítimo o fluvial o zonas de régimen aduanero especial podrán ser provistos mediante nombramiento ordinario con personal activo de las Fuerzas Armadas o de la Policía Nacional que sean comisionados para prestar sus servicios en la Entidad.

Cuando proceda la provisión de los empleos previstos en el presente artículo con personal activo de la Policía Nacional o de las Fuerzas Militares, según el caso, el régimen salarial y prestacional aplicable a dicho personal, mientras dure la comisión para la prestación de servicios en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, será el de esta última.

ARTÍCULO 7. Sistema de planta global. La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN tendrá un sistema de planta global y flexible consistente en un banco de cargos para todo el territorio nacional, que serán distribuidos por el Director General entre las distintas dependencias de la Entidad, atendiendo a las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 8. Cargos nacionales y su ubicación. Los empleados públicos de la Entidad son nombrados para todo el territorio nacional, sin embargo, para el ejercicio de sus funciones serán ubicados, dependiendo de las necesidades de los procesos y del servicio, en una dependencia o municipio específico a criterio del Director General de la Entidad.

En la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN se podrá, de conformidad con las normas existentes, crear empleos que tengan funciones de enlace en el exterior, cuando se justifique en necesidades permanentes de colaboración y consolidación de relaciones con servicios o administraciones tributarias o aduaneras de otros países u organismos internacionales o multilaterales. La remuneración de estos cargos será definida por el Presidente de la República en desarrollo de las competencias que le otorga la Constitución Política y la Ley 4 de 1992 o la norma que la adicione, modifique o sustituya.

ARTÍCULO 9. Redistribución de la planta. El cambio de ubicación del empleo implica la redistribución automática de la planta, con el fin de reubicar el respectivo cargo en la nueva dependencia o municipio. La reubicación de los empleos públicos se hará de forma motivada, obedecerá exclusivamente a las necesidades del servicio y el respeto por derechos fundamentales.

ARTÍCULO 10. Término para la toma de posesión por reubicación de los empleados vinculados a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN. El empleado público que sea reubicado en otra dependencia dentro del mismo municipio deberá tomar posesión para asumir sus funciones a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de comunicación, tiempo durante el cual estará en la obligación de continuar prestando el servicio.

Cuando la nueva ubicación conlleve cambio de municipio dicho término podrá ser prorrogado por el Director General hasta por treinta (30) días calendario y el empleado tendrá derecho a los gastos generados por la nueva ubicación, de conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.5.4.5 del Decreto 1083 de 2015 o la norma que lo modifique o sustituya.

El incumplimiento de los términos aquí señalados conllevará a la declaratoria de abandono del cargo.

El Director General será competente para ubicar los cargos, pero podrá delegar esta facultad únicamente en personal directivo de la Entidad.

CAPÍTULO II

ENTES Y ÓRGANOS COMPETENTES EN LA ADMINISTRACIÓN, VIGILANCIA Y PARA LA GESTIÓN INTERNA DEL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA

ARTÍCULO 11. Entes y órganos competentes. Son entes y órganos competentes para la administración, vigilancia y para la gestión interna del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, los siguientes:

11.1 De Administración y Vigilancia:

La Comisión Nacional del Servicio Civil.

11.2 De Gestión Interna:

a) El Director General.

b) La Comisión de Personal.

c) La dependencia o dependencias a las que en el Decreto que regula la estructura de la Entidad le asigne las funciones de gestión y administración de personal.

d) Los Empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN con personal a cargo.

ARTÍCULO 12. Comisión Nacional del Servicio Civil. A la Comisión Nacional del Servicio Civil le corresponde, por expreso mandato del artículo 130 de la Constitución Política, la administración y vigilancia del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

A la Comisión Nacional del Servicio Civil, en ejercicio de la función de administración y vigilancia, le corresponde ejercer las competencias señaladas en la Constitución Política, en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionan o sustituyan.

La Comisión Nacional del Servicio Civil adelantará las funciones de administración y vigilancia del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, aplicando las normas específicas desarrolladas para el efecto en el presente Decreto-Ley, y con la colaboración de las dependencias de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que tienen asignadas funciones de gestión interna.

ARTÍCULO 13. Director General. Al Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN le corresponden las siguientes funciones relacionadas con la gestión interna del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad

Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN:

13.1 Formular la política institucional en materia de empleo público.

13.2 Impartir directrices para que el funcionamiento de los órganos de gestión interna se adelante de manera coordinada, evitando duplicidad de funciones.

13.3 Resolver los conflictos de competencias que se presenten entre los diferentes órganos de gestión interna del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

13.4 Reportar ante la Comisión Nacional del Servicio Civil los empleos que se proveerán mediante concurso de méritos diferenciando aquellos que son de nuevo ingreso de aquellos que se reservan para ascenso de conformidad con las reglas establecidas en el presente Decreto-Ley.

13.5 En desarrollo de los criterios generales que defina la Comisión Nacional del Servicio Civil, adoptar el sistema de evaluación del desempeño de los empleados públicos de la Entidad, atendiendo las particularidades del sistema específico de carrera administrativa previsto en el presente Decreto Ley.

Las funciones señaladas en los numerales 13.3 y 13.4 del presente artículo, podrán ser delegadas en empleados de nivel directivo de la Entidad.

ARTÍCULO 14. Comisión de Personal. La Comisión de Personal será un organismo colegiado conformado por dos (2) representantes del Director General y sus suplentes, y dos (2) representantes de los empleados y sus suplentes, elegidos para un periodo de dos (2) años.

Los representantes del Director General serán designados por este último y los representantes de los empleados, serán elegidos por votación directa, universal y secreta de todos los empleados públicos que ocupen empleos de carrera de la planta de personal permanente de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Los candidatos a ser representantes de los empleados deberán inscribirse personalmente dentro del término previsto, acreditando los requisitos y calidades que se establezcan en el reglamento. Adicionalmente, en el reglamento, se indicarán los requisitos de la convocatoria y el procedimiento que se debe seguir para tal fin.

La Secretaría Técnica de la Comisión estará en cabeza del Subdirector de Gestión del Empleo Público, o quien haga sus veces.

En el nivel desconcentrado de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, podrán establecerse comisiones de personal, cuya integración y funciones observarán los mismos criterios establecidos para la Comisión de Personal de que trata el presente artículo, y los siguientes artículos del presente Decreto-Ley. En todo caso, las reclamaciones por encargos, por desmejoramiento de condiciones laborales o solicitudes de exclusión de aspirantes de una lista de elegibles serán exclusivamente de competencia de la Comisión de Personal en el nivel central.

PARÁGRAFO. El Subdirector de Gestión del Empleo Público o de la dependencia que haga sus veces, o los coordinadores de los grupos de trabajo que la integren, bien sea de los órdenes central o desconcentrado, no podrán ser miembros de la Comisión de Personal.

ARTÍCULO 15. Funciones de la Comisión de Personal. Son funciones de la Comisión de Personal, las siguientes:

15.1 Velar porque los procesos de selección y evaluación del desempeño laboral se realicen conforme con lo establecido en el presente Decreto-Ley y en las demás disposiciones que lo reglamenten o desarrollen, sin perjuicio de las facultades de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

15.2 Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial.

15.3 Solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, excluir de la lista de elegibles a las personas que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación a las leyes, este Decreto-Ley o los reglamentos que regulan el Sistema Específico de Carrera Administrativa.

15.4 Verificar que los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en el presente Decreto-Ley.

15.5 Conocer y decidir en primera instancia sobre reclamaciones que formulen los empleados públicos de carrera por la irregularidad en la provisión de empleos públicos mediante encargo, en aplicación de las normas previstas en el presente Decreto-Ley;

15.6 Conocer y decidir en primera instancia las reclamaciones que formulen los empleados públicos que hayan optado por el derecho preferencial a ser reincorporados cuando se les supriman sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos.

15.7 Poner en conocimiento de las autoridades competentes los hechos constitutivos de violación de las normas de carrera, para efectos de establecer las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a que haya lugar.

15.8 Proponer la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional diagnóstico y medición del

15.9 Elaborar los informes que se requieran para el cumplimiento de sus funciones.

15.10 Las demás funciones que le sean atribuidas por la Ley o el reglamento.

PARÁGRAFO. Los empates que surjan en las decisiones de la Comisión de Personal serán dirimidos por el jefe de Control Interno o por quien haga sus veces.

ARTÍCULO 16. Funciones de la dependencia o dependencias que tengan a su cargo la gestión y administración de personal. La dependencia o dependencias que tengan a su cargo la gestión y administración de personal, de acuerdo con el decreto de estructura de la Entidad, tendrán las siguientes funciones relacionadas con el objeto del presente Decreto-Ley:

16.1 Realizar la inducción una vez posesionado el aspirante que haya superado el concurso de ingreso o de ascenso.

16.2 Coordinar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación, directamente o a través de terceros.

16.3 Elaborar e implementar el plan estratégico de Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, en los términos que señale el reglamento.

16.4 Elaborar los instrumentos del sistema de evaluación del desempeño que califique de manera eficiente y eficaz a los empleados públicos que se rigen por el Sistema Específico de Carrera Administrativa, para aprobación del Director General en los términos señalados en el presente Decreto-Ley.

16.5 Entregar información y prestar asesoría, cuando la Comisión Nacional del Servicio Civil así lo requiera, respecto de las competencias laborales de los empleos públicos pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

16.6 Identificar y definir las competencias laborales que se desarrollen en el ejercicio de las funciones del empleo público a efectos de estructurar adecuadamente el proceso de movilidad.

16.7 Elaborar los proyectos de actos administrativos de creación o modificación de la planta de personal y del Manual Específico de Requisitos y Funciones, y someterlos a aprobación de las dependencias competentes.

16.8 Presentar para aprobación del Director General los postulados para llevar a cabo el concurso de ascenso, luego de haberse surtido el proceso de evaluación.

16.9 Definir los tramos profesionales y/o funcionales necesarios para la implementación de un modelo de movilidad, de acuerdo con lo dispuesto en este Decreto-Ley y en el correspondiente reglamento.

16.10 Organizar y administrar un registro sistematizado del talento humano de la Entidad, que facilite la formulación de programas internos y la toma de decisiones.

16.11 Las demás que le asigne la ley o el reglamento.

ARTÍCULO 17. Empleados públicos con personal a cargo. Los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN con personal a cargo son aquellos que ejercen jefatura o coordinación de equipos de trabajo, y deberán frente a la carrera administrativa cumplir con la función de evaluar el desempeño y hacer seguimiento permanente del personal a su cargo.

Así mismo, deberán entregar los informes que soliciten la dependencia o dependencias que tengan a su cargo la gestión y administración de personal.

CAPÍTULO III

INSTRUMENTOS DE GESTIÓN INTERNA DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

ARTÍCULO 18. Instrumentos de gestión interna. De conformidad con las normas generales que regulan la carrera administrativa y lo dispuesto en el presente capítulo, son instrumentos de gestión interna del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, los siguientes:

18.1 La planta de personal.

18.2 El Manual Específico de Requisitos y Funciones.

18.3 El Plan Estratégico de Talento Humano.

18.4 El Registro Único de Personal -RUP.

18.5 El catálogo de cualificaciones públicas específicas del sector.

ARTÍCULO 19. Plan Estratégico de Talento Humano. El Plan Estratégico de Talento Humano es el instrumento técnico y de gestión por medio del cual se identifican las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, y, de esta manera, poder determinar las necesidades de ingreso, ascenso, movilidad, desarrollo, capacitación, formación, estímulos e incentivos.

El Plan Estratégico de Talento Humano debe incluir:

19.1 La identificación de brechas de capital humano

19.2 El análisis ocupacional y funcional de las actividades a desarrollar por los empleos, respecto de los procesos de la cadena de valor de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN.

19.3 La estructuración de la cualificación de los empleos a partir de la identificación de los perfiles y parámetros de calidad de los procesos de formación y capacitación.

19.4 La incorporación de la cualificación de los empleos al Catálogo de Cualificaciones Sectoriales administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

19.5 La identificación y determinación de los programas institucionales de formación y capacitación.

19.6 La identificación y determinación de los programas institucionales de seguridad, salud y bienestar en el trabajo.

19.7 La necesidad de provisión definitiva de empleos públicos, en cuyo caso constituye el principal insumo de la oferta de empleo público.

19.8 La determinación de estímulos e incentivos.

19.9 La determinación de la posibilidad de prestación de servicios a través de empleos temporales, medio tiempo o tiempo parcial.

19.10 La identificación de necesidades de reubicación o redistribución de los empleos en la planta de personal.

19.11 La creación de cuadros de empleos que permitan definir en función de los procesos internos de la Entidad criterios de movilidad, reubicación de puestos de trabajo, distribución de cargas laborales y procesos de adquisición de nuevas competencias laborales.

19.12 Cualquier medida que sea necesaria para la organización racional del empleo público.

ARTÍCULO 20. Registro Único de Personal -RUP. Sin perjuicio del registro administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, y del Sistema de Gestión de Personal - SIGEP administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Registro Único de Personal-RUP- es el instrumento técnico y de gestión por medio del cual la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN deja constancia de todas y cada una de las novedades y/o movimientos de personal, que se presenten en el desarrollo de la relación jurídica con los empleados de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

ARTÍCULO 21. Oferta de empleo público. La oferta de empleo público constituye el conjunto de cargos vacantes en forma definitiva con disponibilidad presupuestal para su nombramiento, que deben ser provistos a través de concurso de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Por lo tanto, hacen parte de la oferta de empleo público aquellos cargos que, aunque estén provistos temporalmente mediante encargo o provisionalidad, son identificados dentro de este instrumento de gestión para ser provistos mediante concurso de méritos.

CAPÍTULO IV

PROVISIÓN DE EMPLEOS

ARTÍCULO 22. Competencia para provisión de empleos. De acuerdo con la naturaleza de los empleos, su provisión se sujetará a las siguientes reglas:

22.1 Los empleos de libre nombramiento y remoción de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN serán provistos por nombramiento ordinario de la siguiente manera:

- a) El de Director general, por el Presidente de la República.
- b) El de jefe de Control Interno, por el Presidente de la República. c) Los demás empleos, por el Director General.

22.2 De período:

- a) El de Defensor del Contribuyente y del Usuario Aduanero, por el Presidente de la República.

22.3 Los empleos del Sistema Específico de Carrera serán provistos por el Director General.

ARTÍCULO 23. Clases de nombramiento. La provisión de empleos en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN se realizará mediante las siguientes clases de nombramiento:

23.1 Nombramiento ordinario. Es aquel mediante el cual se proveen en forma definitiva los empleos que, de conformidad con el presente Decreto-Ley, tienen el carácter de empleos de libre nombramiento y remoción.

23.2 Nombramiento en período de prueba. El nombramiento en período de prueba se rige por las disposiciones previstas en el presente Decreto-

Ley.

23.3 Nombramiento provisional. Es aquel que se hace a una persona para proveer de manera transitoria, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito y siempre que no hubiese sido posible el encargo.

ARTÍCULO 24. Prioridad para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

24.1 Con la persona que al momento de su retiro acreditaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.

24.2 Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

24.3 Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiera optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes.

24.4 Con la persona que haya renunciado con posibilidad de reingreso.

24.5 Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la lista de elegibles vigente para el empleo respectivo.

24.6 En estricto orden de mérito, con la utilización de la lista de elegibles si la vacancia se generó después de publicada la convocatoria del correspondiente concurso, siempre y cuando el empleo exija los mismos requisitos de ingreso y tenga funciones iguales o equivalentes.

PARÁGRAFO. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección.

ARTÍCULO 25. Formas de proveer los empleos de carrera administrativa. Las vacancias definitivas y temporales de los empleos de carrera administrativa se proveerán de la siguiente forma:

25.1 Las vacancias definitivas se proveerán a través de concurso realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. En este procedimiento de selección competirán en igualdad de condiciones las personas que deseen ingresar a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN y los empleados públicos de carrera administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que pretendan ascender. Mientras se proveen las vacantes definitivas a través de concurso los empleos serán provistos a través de encargo y, cuando ello no sea posible, de nombramiento provisional.

25.2 Las vacancias temporales son aquellas que se presentan cuando el titular del empleo público se encuentra en una situación administrativa que implique separación temporal del mismo. Los empleos de carrera en vacancia temporal se deben proveer a través del encargo y, cuando ello no sea posible, en nombramiento provisional.

25.3 El encargo y la provisionalidad se rigen por las siguientes reglas:

a) Encargo. Por el término de la vacancia temporal o hasta que se provea en forma definitiva el empleo, los empleados públicos de carrera

administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN deberán ser encargados de tales empleos, siempre y cuando acrediten los requisitos establecidos para su desempeño y no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año.

Serán encargados de manera preferente aquellos empleados públicos que en su última evaluación del desempeño hayan obtenido la calificación de bueno y no se encuentren en esta situación administrativa. En el evento en que no se reúnan estas condiciones, se podrá encargar a los empleados con calificación inferior de acuerdo con los parámetros que se establezcan en el sistema de evaluación del desempeño de la Entidad.

El empleado a encargar deberá tomar posesión del empleo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la comunicación del acto administrativo correspondiente. De no tomar posesión dentro del término indicado, se revocará el encargo sin que se requiera del consentimiento del empleado y se considerará que no ha aceptado dicho encargo.

La Entidad garantizará los principios de publicidad y transparencia en este modo de provisión temporal de empleos de carrera administrativa.

b) **Nombramiento en provisionalidad.** Es aquel que se hace a una persona para proveer de manera transitoria un empleo de carrera en vacancia temporal, o de manera excepcional vacantes definitivas, con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil. La duración del nombramiento será por el término de la vacancia.

El nombramiento en provisionalidad procederá ante la inexistencia de empleados públicos de carrera que puedan ser encargados, situación que se presenta cuando concurra una de las siguientes circunstancias:

i) No se cumplen los requisitos para el desempeño de los empleos a proveer.

ii) Se ha renunciado o no se ha aceptado un encargo en el último año de manera injustificada.

iii) Se está desempeñando un empleo en calidad de encargo sin que se haya superado el año en esta situación administrativa.

iv) Habiéndose ofertado internamente los empleos a proveer, los empleados públicos de carrera que cumplan los requisitos para el cargo, en el plazo concedido, no manifiestan interés en ser encargados.

Cuando no sea posible el encargo, procederá el nombramiento en provisionalidad a través de un proceso de selección con valoración objetiva de las capacidades y competencias. Para tales efectos se podrá hacer uso de las listas de elegibles vigentes de los concursos del Sistema Específico de Carrera de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que proporcione la Comisión Nacional del Servicio Civil, siempre y cuando el empleo exija los mismos requisitos de ingreso y tenga funciones iguales o equivalentes, sin afectar la posición en la lista para la provisión de vacantes definitivas conforme a lo dispuesto por este Decreto Ley.

PARÁGRAFO. Las reclamaciones contra la provisión de empleos mediante las modalidades de encargo o nombramiento provisional se deberán interponer, en primera instancia, ante la Comisión de Personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación del acto administrativo, sin que se suspendan sus efectos.

La segunda instancia le corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil, la cual se deberá interponer dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de la decisión de primera instancia de la Comisión de Personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

En el evento de prosperar la reclamación, se procederá de manera inmediata a la terminación del encargo o a la desvinculación del empleado nombrado en provisionalidad, según el caso.

ARTÍCULO 26. Terminación anticipada del encargo. El Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, dará por finalizado mediante acto administrativo motivado el encargo si se constata alguno de los siguientes supuestos:

26.1 El empleo público cuya vacancia definitiva justificó el encargo, es provisto mediante concurso de méritos.

26.2 Finaliza la situación administrativa que dio lugar a la vacancia temporal.

26.3 El resultado del proceso de evaluación del desempeño denota un insuficiente desempeño de las funciones asignadas.

26.4 Cuando se presente alguna de las causales de desvinculación previstas en el presente Decreto -Ley.

ARTÍCULO 27. Terminación del nombramiento en provisionalidad. El Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, dará por finalizada la relación laboral de un empleado vinculado mediante nombramiento provisional si se constata alguno de los siguientes supuestos:

27.1 El empleo público cuya vacancia definitiva justificó la provisionalidad, es provisto mediante concurso de méritos

27.2 Finaliza la situación administrativa que dio lugar a la vacancia temporal.

27.3 El resultado del proceso de seguimiento laboral denota un inadecuado desempeño de las funciones asignadas. En este supuesto será indispensable que se adelante la correspondiente actuación administrativa, se permita el ejercicio del derecho de contradicción y de defensa y que la decisión se motive.

27.4 Cuando se presente alguna de las causales de desvinculación previstas en el presente decreto.

CAPÍTULO V

INGRESO Y ASCENSO A LOS CARGOS, Y MOVILIDAD EN EL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA

ARTÍCULO 28. Obligatoriedad de los concursos. El ingreso y el ascenso en los empleos públicos del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política, se hará por concurso público.

El concurso se realizará para la provisión de empleos dentro de la planta global y flexible de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, en la convocatoria se indicará la ciudad o lugar geográfico de ubicación del empleo a proveer con sus respectivas vacantes, sin perjuicio de la facultad de reubicación, cuando las necesidades del servicio así lo ameriten. No obstante, en las reglas del proceso de selección se podrán establecer criterios objetivos de prelación para determinar la ubicación de los empleos.

ARTÍCULO 29. Del ingreso. Para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, deberán adelantarse concursos de ingreso en los cuales participarán todos los ciudadanos que reúnan

los requisitos de los empleos ofertados.

ARTÍCULO 30. Concurso de ascenso. Para la provisión definitiva de los empleos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, se deberá adelantar concursos de ascenso como forma de dinamizar la movilidad. Estos procesos tienen por finalidad reconocer la capacitación, desempeño y desarrollo constante de conocimientos técnicos y competencias laborales específicas en el ejercicio de la función de los empleados que pertenezcan al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad.

El concurso será de ascenso cuando:

30.1 La vacante o vacantes a proveer pertenezcan a la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN en los niveles profesional, técnico o asistencial.

30.2 Existan empleados públicos con derechos de carrera del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos que se van a convocar a concurso, y

30.3 El número de los empleados escalafonados que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos que se van a convocar a concurso es igualo superior al número de empleos a proveer.

De cumplirse con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso entre el treinta (30%) y cincuenta por ciento (50%) de las vacantes a proveer. Las vacantes restantes se proveerán a través de concurso de ingreso.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso se inscribe un número menor de empleados escalafonados en carrera por empleo a proveer, el concurso continuará adelantándose para procurar la movilidad vertical de quienes superen el proceso selectivo. Los empleos públicos no provistos serán ofertados en concurso de ingreso.

ARTÍCULO 31. Requisitos para participar en el concurso de ascenso. Para participar en los concursos o procesos de selección de ascenso, el empleado de carrera deberá cumplir los siguientes requisitos:

31.1 Acreditar derechos de carrera en el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

31.2 Reunir los requisitos y condiciones exigidos para el desempeño del empleo, según se establece en el Manual Específico de Requisitos y Funciones.

31.3 Haber obtenido calificación bueno en la evaluación del desempeño del año inmediatamente anterior.

31.4 No existir decisión administrativa ejecutoriada que haya declarado responsable disciplinariamente por falta grave al empleado público de carrera dentro de los tres (3) años anteriores a la convocatoria.

31.5 No existir decisión administrativa o judicial ejecutoriada que haya declarado responsable penal, o fiscalmente al empleado público de carrera dentro de los tres (3) años anteriores a la convocatoria.

PARÁGRAFO 1. La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, al reportar la Oferta Pública de Empleos, deberá identificar aquellos que se deben proveer a través del concurso de ascenso. La Comisión Nacional del Servicio Civil validará la información y determinará el tipo de concurso en el acto administrativo que fije las reglas del proceso de selección.

PARÁGRAFO 2. Para efectos del numeral 31.3 y para aquellos empleados que, por encontrarse en situación administrativa, no cuenten con evaluación del desempeño en el año inmediatamente anterior se tendrá en cuenta la última evaluación del desempeño siempre y cuando esta no tenga una antigüedad superior a cuatro (4) años.

ARTÍCULO 32. Etapas del proceso de selección para ingreso y ascenso. El proceso de selección para el ingreso o ascenso de los empleos públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN comprende: (i) la convocatoria; (ii) el reclutamiento; (iii) la aplicación y evaluación de las pruebas de selección; (iv) la conformación de la lista de elegibles y (v) la vinculación a la carrera en período de prueba.

El contenido y objeto de estas etapas se define a continuación:

32.1 Convocatoria. Es el acto administrativo expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, que previa coordinación y planeación con la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, determina de manera precisa las reglas a que ha de sujetarse el proceso de selección para el ingreso o ascenso en el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

La convocatoria es la ley del concurso y sólo podrá variarse mediante acto administrativo debidamente motivado y con plena divulgación a todos los participantes, por fuerza mayor o caso fortuito o cuando concurra alguna de las causales de corrección o modificación del acto previstas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, con la debida antelación, para no alterar las condiciones de igualdad en que debe realizarse el concurso.

Será requisito para la expedición del acto administrativo de convocatoria contar previamente con el correspondiente certificado de disponibilidad presupuestal para atender el costo del concurso, así como para amparar los nombramientos que se deriven del mismo.

32.2 Reclutamiento. En esta etapa del concurso, se realiza la inscripción del mayor número de aspirantes posible que reúnan los requisitos debidamente comprobados, para el desempeño del empleo o empleos objeto del concurso, conforme a las reglas específicas establecidas en la convocatoria.

32.3 Aplicación y evaluación de las pruebas de selección. Los aspirantes al ingreso o ascenso a los empleos públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, que fueren admitidos por reunir los requisitos exigidos en la convocatoria, deberán presentar las pruebas o instrumentos de selección correspondientes, las cuales tienen como finalidad valorar y calificar los conocimientos, competencias laborales, aptitudes, habilidades y potencialidades del aspirante.

Las pruebas o instrumentos de selección, así como la evaluación y su calificación, se regirán por las siguientes reglas:

a) Mínimo se realizarán 2 pruebas, una de las cuales será un examen de conocimiento y/o de aplicación que tendrá carácter eliminatorio. Las restantes pruebas que se realicen tendrán carácter clasificatorio.

b) La convocatoria establecerá el número y clases de pruebas señalando cuales tienen carácter eliminatorio y/o clasificatorio.

c) La convocatoria determinará las pruebas de confiabilidad e integridad a aplicar en los concursos de ingreso y ascenso.

d) Las pruebas aplicadas o a utilizarse en los procesos de selección tienen carácter reservado, solo serán de conocimiento de las personas que indiquen la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación.

e) Se diseñarán para identificar y medir las competencias de los aspirantes, de acuerdo con lo señalado en el Manual Específico de Requisitos y Funciones.

f) Tendrá derecho a integrar la lista quien obtenga como mínimo el puntaje total aprobatorio que se establezca en la convocatoria.

g) La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos, que correspondan a criterios de objetividad e imparcialidad y con observancia del principio constitucional de transparencia en el ejercicio de la función administrativa.

32.4 Lista de Elegibles. La lista de elegibles se conformará en estricto orden de mérito de acuerdo con la sumatoria de los puntajes ponderados obtenidos por el aspirante de las pruebas de selección definidas en la convocatoria. La Comisión Nacional del Servicio Civil enviará la lista de elegibles a la Entidad dentro de los 10 días hábiles siguientes para realizar, en estricto orden de resultados, los correspondientes nombramientos en periodo de prueba.

32.5 Nombramiento en periodo de prueba. Será de seis (6) meses contados a partir de la posesión en el empleo en el cual fue nombrado el aspirante. Al finalizar el periodo, el empleado público será calificado en su desempeño aplicando los criterios que se determinen en los instrumentos de evaluación de acuerdo con lo dispuesto en el presente decreto ley. Si la calificación que se obtiene es insuficiente, la Entidad declarará la insubsistencia y hará el correspondiente nombramiento en periodo de prueba siguiendo el orden de la lista de elegibles. Si quien obtiene la calificación de insuficiente ya es empleado de carrera y el concurso implica un ascenso, deberá retornar al empleo público anterior respecto del cual se generó durante este tiempo la correspondiente situación administrativa.

ARTÍCULO 33. Ejecución oportuna de los procesos de selección. En consideración a los principios de celeridad y eficacia de la función administrativa de que trata el artículo 209 de la Constitución Política, y para un adecuado y oportuno funcionamiento del Sistema Específico de Carrera Administrativa, el tiempo de duración del proceso de selección, desde el acto de convocatoria hasta la conformación de las listas de elegibles, será máximo de doce (12) meses.

ARTÍCULO 34. Periodicidad de los concursos. Cada año se deberá convocar a concurso para la provisión definitiva de los empleos de la planta de personal de la Entidad.

ARTÍCULO 35. Notificaciones y comunicaciones. Las notificaciones y comunicaciones a quienes participen en los concursos para la provisión de empleos de Carrera Administrativa, de Administración y de Control Tributario, Aduanero y Cambiario en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, se realizará utilizando para el efecto los medios electrónicos, tales como la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de la Entidad, así como los correos electrónicos registrados por los participantes en los concursos respectivos. Los términos serán los establecidos en las normas del sistema general de carrera administrativa.

ARTÍCULO 36. Uso de lista de elegibles. Una vez provistos los empleos objeto del concurso, la lista de elegibles tendrá una vigencia de un (1) año, contado a partir de su firmeza.

La lista de elegibles deberá ser utilizada en estricto orden descendente para vacantes generadas con posterioridad a la convocatoria, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes.

PARÁGRAFO 1. Si al hacer uso de la lista de elegibles no se acepta el nombramiento o no se acude a la posesión dentro del término establecido en las normas legales se entenderá que la persona queda excluida de la lista y se continuará con la provisión de los empleos en estricto orden

de resultados.

PARÁGRAFO 2. Para asegurar que la Entidad adelante sus competencias en todas las seccionales y delegadas con altos niveles de excelencia y con los mejores perfiles profesionales, los empleados públicos que superen el periodo de prueba deberán permanecer en el lugar o sede donde se encuentra el empleo público mínimo dos (2) años. Lo anterior sin perjuicio de las potestades que corresponde al Director de reubicación de los empleos públicos en la planta global y flexible y, en general, de manejo de personal para atender las necesidades del servicio.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. En aplicación de los principios de economía, sostenibilidad fiscal y austeridad del gasto, las listas de elegibles resultantes de los concursos realizados en virtud del párrafo transitorio del artículo 32 del Decreto-Ley 071 de 2020, luego de que los empleos ofertados sean provistos en estricto orden de méritos, deberán ser utilizadas dentro del término de su vigencia para proveer vacantes generadas con posterioridad a las convocatorias, así como aquellas derivadas de la ampliación de la planta de personal, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes.

El proceso de selección cuya convocatoria y reglas se encuentran establecidas en el Acuerdo No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022, seguirá su curso con independencia de la etapa en que se encuentre y, una vez conformada la lista de elegibles, esta deberá ser utilizada dentro del término de su vigencia para proveer las vacantes ofertadas y aquellas que se generen con posterioridad derivadas de la ampliación de la planta de personal, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes.

En todo caso, las listas de elegibles a que hace referencia el presente párrafo transitorio no podrán utilizarse si el empleo público se encuentra provisto mediante encargo o provisionalidad. Estos cargos públicos deberán ser ofertados en una nueva convocatoria aplicando las reglas previstas en este Decreto-Ley.

ARTÍCULO 37. Reclamaciones. Contra las decisiones que afecten de manera individual, particular y concreta a quienes se inscriban para participar en los concursos, en cualquiera de sus etapas, solamente procederá la reclamación en única instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Lo anterior de conformidad con las disposiciones que regulan el procedimiento ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, la cual podrá delegar el conocimiento y decisión de las reclamaciones en el organismo que prepare, evalúe y califique las pruebas.

ARTÍCULO 38. Abstención de nombramiento. Recibida la lista de elegibles y previo a efectuar el nombramiento, la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN verificará el cumplimiento de los requisitos y calidades de quienes la conforman, según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, las normas que los modifiquen o sustituyan, y en concordancia con los artículos 4 y 5 de la Ley 190 de 1995.

De encontrarse que alguno de los elegibles no cumple con los requisitos, mediante acto administrativo motivado, la Entidad se abstendrá de efectuar el nombramiento en período de prueba. Contra dicho acto administrativo procede el recurso de reposición, el cual deberá ser resuelto dentro de los dos (2) meses siguientes a su interposición.

ARTÍCULO 39. Movilidad vertical. La movilidad vertical se presenta cuando existe cambio de categoría y grado, por tanto, se provee de manera definitiva a través de concurso de ascenso un empleo de superior jerarquía.

La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN procurará la movilidad vertical mediante concursos de ascenso identificando los empleos públicos en el porcentaje establecido en este Decreto - Ley, en cada una de las ofertas de empleo. En los concursos de ascenso como criterios de evaluación con carácter clasificatorio se tendrá en cuenta la experiencia adquirida al interior de la Entidad y los resultados de las evaluaciones de desempeño de los últimos tres años. Así mismo, no se requerirá la medición de competencias comportamentales generales y específicas del empleado público cuando estas ya han sido acreditadas previamente por la Entidad. En los periodos de prueba se debe tener presente que la adquisición de nuevas competencias laborales y responsabilidades constituye parte del proceso de aprendizaje y conocimiento acumulado que el empleado público de carrera administrativa desarrolla en el ejercicio de las funciones.

Los empleos públicos de la-Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN se agrupan en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

En el sistema específico de carrera administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN la categoría y el grado identifica la posición jerárquica que ocupa un empleo público dentro del correspondiente nivel.

La correcta agrupación de empleos públicos dentro de una categoría y grado jerárquico requiere la revisión y modificación de la planta de personal y del Manual Específico de Requisitos y Funciones.

CAPÍTULO VI

PROCESO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 40. Formación y capacitación. Es el proceso sistemático, integral y continuo orientado al mejoramiento de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, personales y grupales de los empleados públicos de la -DIAN, sin distingo del tipo de vinculación laboral, con el fin de incentivar su desarrollo profesional y lograr un nivel óptimo en la prestación de los servicios de la Entidad.

ARTÍCULO 41. Objetivos del proceso de formación y capacitación. El proceso de formación y capacitación debe estar orientado a propiciar el desarrollo y la formación permanente de los empleados de la Entidad, con miras a atender las necesidades del servicio y fortalecer las competencias que requiere el empleado.

ARTÍCULO 42. Plan Institucional de Capacitación -PIC. De acuerdo con las políticas y lineamientos de formación y capacitación que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública, la dependencia o dependencias que tengan a su cargo la gestión y administración de personal, propondrá anualmente el respectivo componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano.

Las Direcciones Seccionales y demás dependencias de la Entidad, propondrán ante la dependencia competente, las necesidades de capacitación que requieran, a fin de que estas puedan ser analizadas, aprobadas e incorporadas en el componente de capacitación institucional.

Los planes institucionales de capacitación regirán para la vigencia fiscal correspondiente.

ARTÍCULO 43. Programa de inducción y programa de reintucción. El componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano debe contemplar el programa de inducción y el programa de reintucción. El primero dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional y a su nuevo empleo, durante el término que señale la reglamentación interna; el segundo dirigido a todos los empleados de la Entidad, cuando se presenten cambios organizacionales y normativos que ameriten ser comunicados y asumidos por todos.

Parágrafo. Los programas de inducción y reintucción se podrán adelantar por parte de la Entidad en forma presencial y/o virtual.

ARTÍCULO 44. Programa de salvaguarda de la información generada en el ejercicio del empleo. Uno de los componentes de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano debe contemplar un programa encaminado a gestionar el conocimiento tácito y explícito que se genera en el ejercicio mismo de las funciones del empleo mediante procedimientos internos encaminados a su salvaguarda cuando se presenten nuevos ingresos, ascensos, traslados y retiros del servicio con la contribución de todos los procesos en especial de las áreas relacionadas con tecnología, analítica y seguridad de la información.

ARTÍCULO 45. Programa encaminado al desarrollo de nuevas competencias laborales. Uno de los componentes de Capacitación del Plan estratégico de talento humano estará encaminado a generar competencias laborales que le permitan a los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN adquirir habilidades gerenciales, de manejo de personal, coordinación y evaluación de equipos de trabajo y transmisión del conocimiento adquirido en la función a efectos de viabilizar los procesos de movilidad del personal, la asunción de mayores responsabilidades enmarcadas en el perfil profesional de los empleos públicos y posibilitar, en el caso de los empleados de carrera administrativa, las designaciones, asignaciones o comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción.

ARTÍCULO 46. Participantes de los procesos de formación y capacitación. A los programas de formación y capacitación que, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal ofrezca la Entidad, tendrán acceso los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales

DIAN, vinculados a ella a través de las diferentes modalidades, en los términos y condiciones fijadas por la Entidad para cada programa en particular.

CAPÍTULO VII

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

ARTÍCULO 47. Evaluación del desempeño de empleados públicos de carrera administrativa. La evaluación del desempeño es la valoración de la gestión individual de los empleados públicos de carrera administrativa efectuada anualmente. La evaluación debe ser motivada y realizarse de forma transparente, sistemática y periódica con el propósito de medir con objetividad los resultados, logros y competencias de los empleados en el desempeño de su empleo e identificar oportunidades de mejora y desarrollo que se requieren para su formación. Los instrumentos de evaluación de desempeño, en todo caso, deben contemplar un análisis integral de la labor del empleado público que refleje de manera efectiva cómo se desarrollan las funciones y el impacto de las mismas en el ejercicio de las competencias asignadas a la Entidad.

ARTÍCULO 48. Etapas del proceso de evaluación del desempeño. El sistema de evaluación del desempeño adoptado por el Director General comprenderá las siguientes etapas para el proceso de evaluación del desempeño:

48.1 Concertación: Etapa en la que se establece un acuerdo entre el jefe inmediato y el empleado público de carrera respecto de los compromisos laborales y las competencias funcionales y/o comportamentales que serán objeto de evaluación.

Este ejercicio se llevará a cabo durante el primer mes del periodo a evaluar. Una vez finalizado este término sin que se llegue a un acuerdo, el jefe inmediato establecerá los compromisos laborales y determinará las competencias funcionales y/o comportamentales que deben ser objeto de evaluación, dejando la correspondiente constancia en la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano.

48.2 Seguimiento: La evaluación del desempeño debe basarse en evidencia que denote los logros y desaciertos en el desarrollo de las funciones, tareas y responsabilidades efectivamente asignadas. Por ello, el seguimiento laboral debe ser continuo a efectos de verificar el nivel de avance en el cumplimiento de los compromisos laborales concertados y el desarrollo de competencias laborales. Este seguimiento permitirá formular los correctivos y recomendaciones que se requieran para el mejoramiento del desempeño funcional y comporta mental del evaluado.

48.3 Calificación: Corresponde a la medición de los resultados obtenidos por el empleado público durante el periodo evaluado conforme a las evidencias que dieron cuenta de su desempeño y comportamiento.

ARTÍCULO 49. Categorías de la evaluación de desempeño. La evaluación del desempeño de los empleados pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN tendrá como resultado alguna de las siguientes categorías: (i) bueno, (ii) aceptable o (iii) insuficiente. Las categorías, escalas y demás elementos de la evaluación del desempeño deben desarrollarse y pueden ser ampliadas en el sistema de evaluación del desempeño que adopte el Director General de la Entidad siguiendo los criterios generales que defina la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El empleado público de carrera que obtenga una calificación aceptable debe someterse a un plan de mejoramiento que le permita alcanzar un mejor desempeño en el ejercicio de las responsabilidades, funciones y tareas asignadas y reforzar y/o desarrollar competencias laborales.

El empleado público de carrera que obtenga calificación insuficiente deberá ser desvinculado del cargo adelantando el correspondiente procedimiento de declaratoria de insubsistencia.

ARTÍCULO 50. Evaluación del desempeño, estímulos e incentivos laborales. La evaluación de desempeño constituye un elemento a tener en cuenta para el otorgamiento de estímulos e incentivos a los empleados públicos del Sistema Específico de Carrera Administrativa, con el propósito de fomentar una cultura basada en la excelencia; afianzar el sentido de pertenencia con la Entidad; fortalecer las competencias y el plan de desarrollo de cada uno de los empleados de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

ARTÍCULO 51. Efectos de la evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño se tendrá en cuenta para:

51.1 Determinar la permanencia en el servicio.

51.2 Adquirir derechos de carrera y/o ascender dentro de ella.

51.3 Otorgar estímulos e incentivos.

51.4 Conceder comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción.

51.5 Establecer rutas de movilidad.

51.6 Acceder y mantener el encargo.

51.7 Participar en los procesos de selección para ascensos.

51.8 Conceder comisiones de estudio.

51.9 Planificar la formación y la capacitación.

51.10 Mejorar el clima laboral y orientarla cultura organizacional.

51.11 Valorar el modelo de gestión de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

51.12 Redefinir perfiles profesionales, equipos de trabajo y cuadros de empleo.

ARTÍCULO 52. Obligación de evaluar el desempeño. El jefe inmediato del empleado público será el responsable de evaluar el desempeño laboral

del personal a su cargo, sin perjuicio de la participación en la evaluación de otros empleados de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN que hayan intervenido en los procesos en los cuales concurra el evaluado.

La evaluación del desempeño deberá ser motivada y será indispensable que la Entidad soporte la valoración realizada a través de evidencias que den cuenta tanto del cumplimiento como del incumplimiento de los compromisos. De igual manera, sólo se podrá evaluar el desempeño laboral respecto de las funciones efectivamente asignadas al empleado de carrera administrativa.

Para estos efectos, los evaluadores deberán aplicar la metodología que apruebe para tal fin el Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

De conformidad con el Código General Disciplinario o las normas que lo modifiquen o sustituyan, el incumplimiento del deber de evaluar de manera oportuna constituye falta disciplinaria, sin que esto lo exonere de cumplir con su obligación y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado para la evaluación.

ARTÍCULO 53. Declaratoria de insubsistencia. El nombramiento del empleado público del Sistema Específico de Carrera Administrativa, deberá declararse insubsistente en forma motivada, cuando obtenga calificación correspondiente a la categoría o nivel "insuficiente" como resultado de la evaluación definitiva.

Podrá declararse la insubsistencia como resultado de una evaluación de desempeño extraordinaria cuando sobre evidencia se establezca que existe un incumplimiento sistemático de las funciones que comprometa de manera grave el funcionamiento de la Entidad y, en general, las necesidades del servicio. Esta posibilidad podrá utilizarse cuando haya transcurrido como mínimo tres meses de la evaluación final, comprendiendo todo el periodo no evaluado y sin desconocer las evaluaciones eventuales realizadas.

Contra el acto administrativo que declara la insubsistencia procede el recurso de reposición.

ARTÍCULO 54. Sistema de evaluación de los empleados públicos del Sistema Específico de Carrera. En desarrollo de las facultades de gestión y administración del talento humano de la Entidad, el Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN de acuerdo con los criterios generales fijados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante resolución, adoptará el sistema de evaluación del desempeño de los empleados públicos del Sistema Específico de Carrera.

Este sistema tendrá en cuenta parámetros objetivos, cualitativos y cuantitativos previamente señalados al cumplimiento de metas y objetivos institucionales. Lo anterior de conformidad al plan anual de gestión adoptado para cada una de las dependencias.

No podrá incidir en la evaluación del desempeño la afectación que en el ejercicio de las funciones se ocasione como consecuencia de licencias de enfermedad debidamente acreditadas. En estos supuestos se deberá hacer el correspondiente ajuste en los compromisos que son objeto de medición.

En el acto administrativo que adopte el sistema se deberán definir los periodos de calificación, los componentes, las escalas de valoración con su respectiva interpretación; el puntaje mínimo satisfactorio y el que indique el nivel de excelencia para efectos de estímulos, incentivos, criterios de desempate para su otorgamiento y el procedimiento de comunicación.

Contra la evaluación del desempeño de los empleados públicos del Sistema Específico de Carrera procederá el recurso de reposición ante el responsable de evaluar y el recurso de apelación ante el superior inmediato de éste.

ARTÍCULO 55. Evaluación del Desempeño de los Empleados Públicos de Libre Nombramiento y remoción. El Director General podrá diseñar

instrumentos y metodologías para evaluar el desempeño de los empleados de libre nombramiento y remoción sin que la existencia de éstos desnaturalice la competencia discrecional de retiro que le es reconocida.

ARTÍCULO 56. Medición del desempeño laboral de los Empleados Públicos nombrados en provisionalidad. Corresponde al director general adoptar la metodología de medición laboral aplicable a los provisionales para que estos puedan ser partícipes de los planes de capacitación, estímulos e incentivos. Así mismo, dicha metodología servirá para motivar los actos administrativos de desvinculación cuando no se desarrollen adecuadamente las funciones del empleo.

En todo caso, la motivación del retiro del servicio antes de que finalice la causa que dio lugar a la provisionalidad deberá garantizar:

- a) La existencia de un procedimiento administrativo previo.
- b) El respeto por el derecho de contradicción y de defensa, y,
- c) La constatación del inadecuado al desempeño a través de evidencias objetivas.

La metodología de medición laboral prevista en el presente artículo contendrá categorías que reflejen el adecuado cumplimiento de las funciones asignadas y el desarrollo de las competencias laborales.

CAPÍTULO VIII

COMPETENCIAS LABORALES

ARTÍCULO 57. Competencias laborales. Se definen como la capacidad de una persona para desarrollar en diferentes contextos, con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados, las funciones inherentes a un empleo. Esta capacidad está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que deben poseer, demostrar y mejorar los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Las competencias laborales son de dos (2) tipos:

57.1 Competencias funcionales.

57.2 Competencias comportamentales.

ARTÍCULO 58. Competencias funcionales. Hacen referencia a las habilidades y conocimientos aplicados que debe tener el empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN para llevar a cabo las funciones de su empleo, de conformidad con los criterios de calidad definidos por la Entidad. En el Manual Específico de Requisitos y Funciones se indicarán las competencias funcionales para el adecuado desempeño de cada cargo.

ARTÍCULO 59. Competencias comportamentales. Hacen referencia al conjunto de atributos personales que caracterizan la conducta del empleado público, los cuales favorecen el desempeño exitoso de las tareas y funciones asignadas, así como la adecuada interacción con diferentes grupos de interés de acuerdo con los principios del código de integridad adoptado por la Entidad.

ARTÍCULO 60. Normalización y certificación de competencias laborales. La identificación, definición, normalización, evaluación y certificación de las competencias laborales que deben demostrar y desarrollar los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN deberán adelantarse por la dependencia o dependencias que tengan a su cargo la gestión y administración de personal.

ARTÍCULO 61. Identificación y definición de competencias laborales. Las competencias laborales identificadas y definidas deberán estar incluidas en el Manual Específico de Requisitos y Funciones, y constituyen uno de los componentes principales del proceso de movilidad que se adopte para la Entidad.

CAPÍTULO IX

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 62. Concepto. Las situaciones administrativas son las diferentes circunstancias en las que pueden encontrarse los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, vinculados a ésta a través de las diversas modalidades previstas en el presente Decreto-Ley, durante el desarrollo de su relación laboral de carácter legal y reglamentario con la Entidad.

ARTÍCULO 63. Competencia. El Director General a su delegado, tiene la facultad para decidir las diferentes situaciones administrativas de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN.

ARTÍCULO 64. Situaciones administrativas. Los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN pueden encontrarse en cualquiera de las siguientes situaciones administrativas:

64.1 En servicio activo. Los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN en servicio activo estarán en disponibilidad para atender el cumplimiento de sus funciones en forma permanente, según las necesidades del servicio y pueden encontrarse en situación de:

- a) Designación de Jefatura.
- b) Designación en empleo de Asesor.
- c) Asignación de Jefatura.
- d) Encargo.
- e) En comisión de servicios.
- f) En comisión especial de servicios.

64.2 Separados temporalmente del servicio.

- a) En licencia ordinaria no remunerada.

- b) En licencia de maternidad o paternidad.
- c) En licencia por enfermedad general o profesional o accidente de trabajo.
- d) En licencia remunerada para participar en eventos deportivos.
- e) En licencia remunerada por luto.
- f) En permiso.
- g) En suspensión del ejercicio del cargo por orden judicial, disciplinaria o fiscal.
- h) En comisión de estudio.
- i) En comisión para desempeñar empleo de libre nombramiento y remoción.
- j) En comisión para cumplir período de prueba.
- k) Comisión de capacitación.
- l) Comisión para investigación.
- m) En comisión sindical.
- n) En vacaciones.

ARTÍCULO 65. Designación de jefatura. La designación de Jefatura es la situación administrativa por medio de la cual los empleados públicos del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN desempeñan las funciones de dirección, coordinación, supervisión y control de la Entidad y sus diferentes dependencias.

ARTÍCULO 66. Reglas de la designación de jefatura. La designación de jefatura se hará en forma indefinida; no obstante, el Director General o en quien este delegue, podrá darla por terminada en cualquier momento o por desvinculación del empleado del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad.

El empleado deberá tomar posesión de la designación de jefatura dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su comunicación.

El empleado designado, mientras permanezca en dicha situación, tendrá derecho a devengar:

66.1 La prima de dirección fijada para cada jefatura, y

66.2 La diferencia salarial entre la asignación básica del cargo del cual es titular y la asignación básica del cargo de referencia que corresponda a la jefatura en la cual es designado.

Igualmente, durante el término de la designación en la jefatura, el empleado conservará todas las prerrogativas del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad.

Para todos los efectos legales, quienes sean designados para desempeñar una jefatura, se identificarán como jefes de la respectiva dependencia utilizando la denominación de ésta.

El ejercer la designación de jefatura hace parte de los deberes de todo empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Al cesar la designación de jefatura, el empleado se reintegrará automáticamente al cargo del Sistema Específico de Carrera Administrativa del que es titular y continuará devengando únicamente la respectiva asignación básica, sin que ello implique desmejoramiento salarial en ningún caso.

ARTÍCULO 67. Requisitos de la designación de jefatura. La designación de jefatura tendrá lugar, siempre y cuando, concurren las condiciones que se señalan a continuación:

67.1 Jefaturas del Nivel Directivo: El empleado del Sistema Específico de Carrera Administrativa a designar debe cumplir con los requisitos que establezca el Manual de Requisitos y Funciones para el respectivo empleo.

67.2 Jefaturas de División y Grupo Interno de Trabajo: El empleado del Sistema Específico de Carrera Administrativa a designar debe cumplir con los requisitos de educación, experiencia y competencias que establezca el perfil de la jefatura que defina la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

67.3 Los empleos de Director Seccional: Serán provistos mediante la figura de la designación con funcionarios del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, salvo los de Director Seccional de Aduanas o de Director Seccional de Impuestos y Aduanas, cuya sede esté ubicada en cruce de frontera o terminal marítimo o fluvial, que podrán ser provistos con personal activo de las Fuerzas Armadas o de la Policía Nacional.

La designación de empleados del Sistema Específico de Carrera Administrativa en los empleos señalados en el numeral 67.1, se entiende sin perjuicio de la opción del nominador de efectuar la provisión mediante nombramiento ordinario.

ARTÍCULO 68. Designación en empleo de Asesor. La designación en empleo de Asesor es la situación administrativa por medio de la cual los empleados públicos del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN desempeñan las funciones de los empleos del nivel jerárquico Asesor de la Planta de Personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN.

Esta designación, en lo que le sea compatible, se rige por las mismas reglas y requisitos fijados para la figura de la designación de jefatura.

Parágrafo. La designación de empleados de carrera del Sistema Específico de Carrera Administrativa en cargos del nivel Asesor será realizada,

sin perjuicio de la opción del nominador de efectuar la provisión mediante nombramiento ordinario de estos empleos que son de libre nombramiento y remoción, según lo previsto en el presente Decreto-Ley.

ARTÍCULO 69. Vacancias en la designación de jefatura. Las vacancias de los empleados públicos nombrados o designados en una jefatura, podrá solventarse haciendo uso del encargo o la asignación según corresponda.

ARTÍCULO 70. Asignación de jefatura. En los casos de vacancia de los empleados públicos nombrados o designados en una jefatura, podrán asignarse dichas funciones, a un empleado que pertenezca al Sistema Específico de Carrera en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN para que las ejerza en forma temporal.

ARTÍCULO 71. Reglas de la asignación de jefatura. La asignación se hará por un término máximo de un (1) año que solo podrá prorrogarse por seis (6) meses más cuando las necesidades del servicio así lo requieran. No obstante, el Director General, podrá darla por terminada en cualquier momento.

Si la asignación de jefatura es generada por vacancia definitiva, el asignado, mientras permanezca en dicha situación, tendrá derecho a percibir la asignación básica del grado salarial al que corresponde la jefatura, al igual que la prima de dirección fijada para la misma.

El empleado deberá tomar posesión de la asignación de jefatura dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su comunicación.

El ejercer la asignación de jefatura hace parte de los deberes de todo empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

ARTÍCULO 72. Requisitos de la asignación de jefatura. La asignación de jefatura tendrá lugar, siempre y cuando, concurren las condiciones que se señalan a continuación:

72.1 Jefaturas del Nivel Directivo: El empleado del Sistema Específico de Carrera a ser asignado debe cumplir con los requisitos que establezca el Manual de Requisitos y Funciones para el respectivo empleo.

72.2 Jefaturas de División y Grupo Interno de Trabajo: El empleado del Sistema Específico de Carrera a ser asignado debe cumplir con los requisitos de educación y experiencia que establezca el perfil de la jefatura definido por la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

ARTÍCULO 73. Requisito especial para designación o asignación de Jefatura, designación en empleo de Asesor o comisión para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción. Como medida de observancia y amparo de los derechos contemplados mediante la Ley 1257 de 2008 y demás normas concordantes, no podrá ser designado o asignado en jefatura, quien fuere condenado en primera instancia por conductas que atenten contra la libertad, integridad o formación sexuales en los últimos cinco (5) años aun cuando el recurso de apelación, si lo hubiere, no haya sido decidido.

Tampoco podrá ser designado o asignado en jefatura, o ser designado en empleo de asesor o ser comisionado para desempeñar cargo de libre nombramiento y remoción, quien en segunda instancia haya sido condenado penalmente por delitos que atenten contra la libertad, integridad o formación sexuales, en los últimos cinco (5) años o se encuentren en trámite los recursos extraordinarios.

Cuando se presente alguna de las situaciones previstas en los incisos anteriores, el Director General dará por terminada la situación administrativa mediante acto administrativo motivado en tales circunstancias.

ARTÍCULO 74. . Encargo. La situación administrativa de encargo se rige por lo señalado en el presente Decreto-Ley.

ARTÍCULO 75. Comisión de Servicios. La comisión de servicios se presenta cuando un empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN ejerce temporalmente las funciones propias de su empleo en lugar diferente de la sede habitual de su trabajo o cumple misiones especiales, en el país o en el exterior.

También puede otorgarse para asistir a cursos de inducción, reinducción, capacitación o actualización, reuniones, conferencias, seminarios, para realizar trabajos de investigación o visitas de observación que interesen a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

El cumplimiento de las comisiones de servicios hace parte de los deberes de todo empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

ARTÍCULO 76. Viáticos y gastos de transporte. La comisión de servicios puede dar lugar al pago de viáticos y gastos de transporte, los cuales se fijarán en el acto administrativo que la confiere, de conformidad con la normativa vigente.

Cuando la totalidad de los gastos que genere la comisión de servicios sean asumidos por otra entidad u organismo no habrá lugar al pago de viáticos y gastos de transporte por parte de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN. Tampoco habrá lugar a su pago cuando la comisión de servicios se confiera dentro de la misma ciudad.

Si los gastos que genera la comisión son asumidos de forma parcial por otra entidad u organismo, únicamente se reconocerá la diferencia.

ARTÍCULO 77. Término de las comisiones de servicio. El término de duración de las comisiones de servicio en la Entidad será hasta por noventa (90) días, salvo aquellas que recaigan en empleados públicos que cumplan funciones de inspección, vigilancia, control y fiscalización tributaria, aduanera y/o cambiaria.

La comisión de servicios será concedida mediante acto administrativo conforme a las disposiciones vigentes.

No estarán sujetas a los términos de duración establecidos en el inciso anterior las comisiones que por su naturaleza exijan una duración mayor, a juicio del Director General de la Entidad.

El acto administrativo que confiere la comisión de servicios indicará el término de su duración. La comisión de servicios al exterior se concederá por el tiempo estrictamente necesario para el cumplimiento del objeto de la misión de conformidad con el término dispuesto en el presente artículo.

ARTÍCULO 78. Comisión especial de servicios. La comisión especial de servicios se presenta cuando se designa a un empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN para ejercer temporalmente funciones relacionadas con la planeación, seguimiento, desarrollo, ejecución y/o implementación de proyectos estratégicos de la Entidad que requieren dedicación exclusiva, ya sea en su sede habitual de trabajo o en una sede diferente.

Los empleados públicos que se encuentren en comisión especial de servicios mantendrán las mismas condiciones salariales aplicables al momento de ser designado, sin perjuicio de los estímulos o incentivos adicionales que pudieran establecerse.

ARTÍCULO 79. Permiso del Gobierno. Cuando la comisión de servicios al exterior surja con ocasión de una invitación de gobierno extranjero u organismo internacional, y medien las circunstancias establecidas en el artículo 129 y en el numeral 18 del artículo 189 de la Constitución Política, se deberá tramitar el permiso respectivo ante el Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 80. Comisión de carácter reservado. El empleado público se encuentra en comisión de carácter reservado cuando, en consideración del Director General de la -DIAN, y en virtud de la protección de la seguridad fiscal del Estado Colombiano y del orden público económico nacional, la naturaleza de las labores que vaya a desarrollar exija su realización de manera secreta, para garantizar y proteger sus resultados.

Los gastos de transporte y viáticos que se originen en el cumplimiento de las comisiones de carácter reservado estarán a cargo de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, independientemente de que el empleado comisionado sea o no empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

El término de duración de esta clase de comisiones se fijará en cada caso particular por el Director General.

El Director General implementará los mecanismos y la forma del otorgamiento y legalización de este tipo de comisiones, con el fin de garantizar su total confidencialidad.

ARTÍCULO 81. Comisión de capacitación. La comisión de capacitación se podrá conceder con el objeto de desarrollar actividades de formación y docencia de los empleados públicos, o para asistir a eventos especiales de capacitación oficiales y privados. El empleado comisionado tendrá derecho a recibir su remuneración, gastos de transporte y viáticos. El término de duración de esta comisión se fijará en el acto que la conceda y, en todo caso, no podrá ser superior a tres (3) meses.

ARTÍCULO 82. Comisión para investigación. Por cada cinco (5) años de servicios y en reconocimiento a méritos especiales se podrá otorgar al empleado que presente un plan de investigación de interés para la Entidad, comisión hasta por seis (6) meses para que lleve a cabo dicha labor. En este evento, el empleado tendrá derecho a la remuneración del cargo del cual es titular.

El empleado tendrá autonomía para fijar sus condiciones y horarios de trabajo, pero deberá presentar al vencimiento de la mitad del término de la comisión, un informe sobre el trabajo, so pena de la pérdida del tiempo restante de comisión.

Finalizada la comisión, el empleado deberá presentar el trabajo correspondiente al Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, quien designará un jurado evaluador. El incumplimiento de la obligación de presentar el informe final dará lugar a la correspondiente investigación disciplinaria.

ARTÍCULO 83. Comisión de estudios. Se podrá conferir comisión de estudios en el país o en el exterior, a los empleados públicos que ostenten derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

La comisión de estudios es conferida para permitir al empleado público participar en cursos de capacitación, estudios de posgrado o realizar estudios relacionados o afines con las funciones del cargo o de la Entidad, siempre que no afecte la buena marcha del servicio.

ARTÍCULO 84. Duración de la comisión de estudios. Las comisiones de estudios podrán conferirse hasta por dos (2) años, prorrogables por una sola vez, hasta por un (1) año. La prórroga mencionada anteriormente es aplicable cuando se trata de adquirir un título universitario de pregrado o posgrado y por causas debidamente justificadas.

Así mismo, las comisiones de estudios podrán otorgarse por medio tiempo o por tiempo completo.

El término será señalado en el acto administrativo correspondiente, el cual deberá incluir, además, el tiempo requerido para los desplazamientos correspondientes.

ARTÍCULO 85. Requisitos de la comisión de estudios. La comisión de estudios solo podrá otorgarse a los empleados que cumplan los siguientes requisitos:

85.1 Haber prestado sus servicios en la Entidad por un tiempo no inferior a un (1) año.

85.2 Haber obtenido calificación bueno en su última evaluación definitiva.

85.3 No haber sido beneficiario de comisión de estudios durante los cinco (5) años anteriores a la solicitud.

85.4 No haber sido sancionado fiscal o disciplinariamente por faltas graves en los últimos tres (3) años, inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.

85.5 Concepto escrito favorable del jefe inmediato.

85.6 Suscribir convenio en virtud del cual el empleado se obligue al cumplimiento del objeto para el cual fue conferida la comisión, y a prestar efectivamente sus servicios a la Entidad por un tiempo equivalente al doble del que dure la comisión, contado a partir de la fecha en que se reintegre al servicio.

85.7 Suscribir póliza de garantía de cumplimiento del convenio, por el término de este y seis (6) meses más, por el ciento por ciento (100%) del valor total de los salarios y prestaciones pagadas al empleado durante el término de la comisión, y demás gastos adicionales que se originen a cargo de la Entidad con ocasión de la misma.

85.8 Cuando la comisión surja de una invitación de gobierno extranjero u organismo internacional, y medien las circunstancias establecidas en el artículo 129 y en el numeral 18 del artículo 189 de la Constitución, se deberá tramitar el permiso respectivo ante el Gobierno nacional.

PARÁGRAFO. Para las comisiones de estudios que se concedan por medio tiempo, debe suscribirse convenio mediante el cual el comisionado se compromete a prestar sus servicios a la Entidad, por un tiempo adicional igual al de duración de la comisión.

Adicionalmente, el empleado debe suscribir una póliza de garantía de cumplimiento por el término señalado en el inciso anterior y por el cincuenta (50%) del valor total de los gastos en que haya incurrido la Entidad, con ocasión de la comisión de estudios y los sueldos que el empleado pueda devengar durante el transcurso de su permanencia.

ARTÍCULO 86. Condiciones de la comisión de estudios. El otorgamiento de la comisión de estudios se rige por las siguientes reglas:

86.1 Al empleado en comisión de estudios se le pagará la remuneración correspondiente al empleo del cual es titular. En caso de presentarse una reestructuración o movimiento de cargos y el empleado sea incorporado en un nuevo empleo, recibirá su pago conforme a la asignación salarial mensual fijada para el empleo en el cual fue incorporado.

86.2 La comisión de estudios podrá dar lugar al pago de pasajes aéreos, marítimos o terrestres de clase económica, y a cualquier otro emolumento pactado en el convenio que el comisionado suscriba con la respectiva entidad. La comisión de estudios que se confiera dentro de la misma ciudad no dará lugar al pago de transporte.

86.3 La comisión de estudios en ningún caso dará lugar al pago de viáticos.

86.4 La comisión de estudios no incluirá el pago de inscripción, matrícula y derechos de grado, salvo en casos excepcionales que determine el Director General de la -DIAN, de acuerdo con las necesidades del servicio.

86.5 Al vencimiento de la comisión y en el término que señale el convenio, el empleado comisionado deberá rendir informe a la Entidad que la concede, con los respectivos soportes y certificaciones del desempeño que acrediten los estudios realizados.

86.6 La suscripción del convenio no implica fuero de inamovilidad del servicio, ni desconocimiento de los deberes y obligaciones que le asisten al empleado frente a la Entidad.

ARTÍCULO 87. Reincorporación al servicio. Finalizada la comisión de estudios por cualquiera de las causales señaladas en el presente Decreto-Ley, el empleado deberá reincorporarse inmediatamente al ejercicio de sus funciones, y dar cumplimiento a lo pactado en el convenio suscrito, so pena de declararse el abandono del cargo y el incumplimiento del convenio, sin perjuicio de las demás medidas administrativas y disciplinarias a que haya lugar.

ARTÍCULO 88. Incumplimiento del convenio. El convenio señalará las causales que generen su incumplimiento. En caso de ocurrir alguna de ellas por causas imputables al empleado comisionado, la Entidad declarará el incumplimiento mediante resolución motivada, previa garantía del derecho de contradicción y defensa. Contra esta resolución proceden los recursos de ley.

En firme la declaratoria de incumplimiento del convenio, se procederá a hacer efectiva la póliza e iniciar el cobro coactivo a que haya lugar.

PARÁGRAFO. La declaratoria de incumplimiento deberá efectuarse una vez constatado el hecho generador y dentro del término por el cual el empleado se comprometió a prestar sus servicios.

ARTÍCULO 89. Terminación de la comisión de estudios. La comisión de estudios termina al vencimiento del plazo por la cual fue conferida.

Igualmente, la Entidad podrá dar por terminada la comisión de estudios en cualquier momento y exigir al empleado que reasuma las funciones de su empleo, mediante resolución motivada susceptible de los recursos legales conforme lo establece el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, cuando aparezca demostrado, por cualquier medio idóneo, que el rendimiento en el estudio, la asistencia o la disciplina no son satisfactorios, y/o que se han incumplido las obligaciones del empleado. Lo anterior de conformidad con lo pactado en el convenio suscrito para el efecto, caso en el cual deberán hacerse efectivas las cláusulas contractuales.

Vencido el término de la comisión de estudios o terminado anticipadamente, el empleado público deberá reincorporarse al servicio de manera inmediata. De no hacerlo, deberá devolver el total de las sumas giradas por la Entidad otorgante, junto con sus respectivos intereses liquidados a la tasa de interés bancario, so pena de hacerse efectiva la póliza o iniciar el cobro coactivo y sin perjuicio de las demás acciones a que haya lugar.

Si el empleado comisionado se retira del servicio antes de dar cumplimiento a la totalidad del tiempo estipulado en el convenio, deberá reintegrar la parte de las sumas pagadas por la Entidad, correspondiente al tiempo de servicio, que le falte por prestar, incluidos los intereses a que haya lugar.

ARTÍCULO 90. Continuidad en el servicio. La totalidad del tiempo de la comisión de estudios es computable como tiempo de servicio en la Entidad.

ARTÍCULO 91. Provisión del empleo vacante temporal por comisión. En los casos de comisión de estudios podrá proveerse el empleo vacante transitoriamente, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestal en el rubro de servicios personales asociados a la nómina. El designado podrá percibir la remuneración correspondiente al cargo, sin perjuicio del pago de la asignación que le corresponde al empleado que se encuentra en comisión de estudio.

ARTÍCULO 92. Comisión interinstitucional. Los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN podrán ser comisionados para desempeñar las funciones propias en cualquier otra entidad de la administración pública.

ARTÍCULO 93. Reglas. La comisión interinstitucional se rige por las siguientes reglas:

93.1. La comisión interinstitucional no genera vacancia del empleo, ni constituye una forma de provisión de empleos.

93.2 Durante el término de la comisión, el empleado tendrá derecho a la remuneración del empleo del cual es titular en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

93.3 La comisión puede dar lugar al pago de gastos de transporte y viáticos cuando lo exijan las necesidades del servicio, los cuales serán cubiertos por la Entidad donde está prestando el servicio.

93.4 El empleado público que se encuentre en comisión interinstitucional podrá acceder sin ningún requisito adicional, a los programas de bienestar y capacitación que se encuentren fijados para los empleados públicos de la Entidad en la cual preste sus servicios.

93.5 Dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al vencimiento de la comisión, el empleado comisionado deberá rendir informe sobre su cumplimiento.

93.6 La comisión no genera pérdida o disminución de los derechos de carrera.

93.7 La comisión interinstitucional se entenderá como servicio activo durante el tiempo de su vigencia.

ARTÍCULO 94. Término de la comisión interinstitucional. La comisión interinstitucional se podrá conferir hasta por el término de dos (2) años, los cuales podrán ser prorrogables por necesidades del servicio hasta por dos (2) años más.

ARTÍCULO 95. Comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción, o de periodo. Los empleados con derechos de carrera de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que hayan obtenido bueno en su última evaluación definitiva tendrán derecho preferente a ser comisionados para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN o en otra entidad del Estado.

Es facultativo del Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN conferir esta comisión y, en el acto administrativo mediante el cual se confiera, deberá señalarse el término de la misma. Al vencimiento de la comisión, el

empleado debe reincorporarse al cargo de carrera o presentar renuncia a éste.

De no cumplirse lo anterior, el Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, declarará la vacancia del empleo y procederá a proveerlo en forma definitiva, siguiendo el procedimiento señalado en la normativa vigente.

ARTÍCULO 96. Reglas generales de la comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción, o de período. La comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, o de período, se rige por las siguientes reglas:

96.1 La comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período genera vacancia temporal del empleo.

96.2 Durante el término de la comisión, si el empleo se ejerce en una entidad diferente, la relación laboral con el empleado comisionado se suspende, razón por la cual no hay lugar al pago de remuneración por parte de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

96.3 Si el empleo para el cual se es comisionado pertenece a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, la remuneración corresponderá al salario del cargo de libre nombramiento y remoción o de período.

96.4 Los salarios y prestaciones sociales estarán a cargo de la Entidad donde se causen.

96.5 Las prestaciones sociales y demás emolumentos reconocidos por la ley que se causen mientras el empleado público este en comisión, se liquidarán sobre el valor de los factores salariales que corresponden al empleo de libre nombramiento y remoción o de período.

96.6 El haber sido comisionado para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción o de período no genera pérdida o disminución de los derechos de carrera que ostente el empleado público frente al régimen específico de carrera administrativa aplicable para la Entidad.

96.7 La totalidad del tiempo de la comisión se entenderá como de servicio activo para efectos de antigüedad.

ARTÍCULO 97. Término de la comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción o un cargo de período. El término de la comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción podrá ser hasta por tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual.

Superado el término señalado en el inciso anterior, al empleado podrán concederle nuevas comisiones para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción, a juicio del jefe del organismo, siempre y cuando el empleado de carrera administrativa ejerza las funciones de su empleo durante tres (3) años.

El término de la comisión para desempeñar un cargo de período será el que fije el ordenamiento jurídico.

ARTÍCULO 98. Comisión para que el empleado público cumpla período de prueba. Cuando un empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN con derechos de carrera sea nombrado en la misma entidad o en otra entidad de la administración pública, en período de prueba por haber sido seleccionado en un concurso, tendrá derecho a que el jefe del organismo le otorgue, mediante acto administrativo motivado, la comisión, con el fin de preservar los derechos de carrera.

En el acto administrativo por el cual se concede la comisión, se indicará el término de su duración.

Si el empleado supera el período de prueba, deberá comunicar a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN dentro de los cinco (5) días siguientes a la calificación si quiere permanecer en el nuevo cargo. Superado este término, en caso de silencio por parte del empleado o que este manifieste su voluntad de permanecer en el nuevo cargo, se declarará la vacancia del empleo que venía desempeñando. De no superar el periodo de prueba o no querer permanecer en el nuevo empleo, dentro del mismo de cinco (5) días deberá reintegrarse al empleo en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Mientras el empleado se encuentre en comisión para cumplir el período de prueba, el cargo del cual es titular podrá ser provisto mediante encargo o nombramiento provisional, de acuerdo con las reglas previstas en este Decreto-Ley.

ARTÍCULO 99. Comisión sindical. A juicio del Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN o quien este delegue, se podrá conferir comisión hasta por el tiempo que dure el mandato, a los miembros de la junta directiva y subdirectivas de los sindicatos de empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN. Esta comisión no puede exceder de cinco (5) miembros principales, Previa solicitud de la organización sindical se podrá conferir al suplente el permiso sindical, por el término en que deba asumir el cargo por la ausencia del principal.

Esta comisión no genera reconocimiento de viáticos, ni gastos de viaje, y es incompatible con los permisos sindicales.

ARTÍCULO 100. Licencia ordinaria no remunerada. Los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN tienen derecho a obtener licencia ordinaria no remunerada para separarse transitoriamente del ejercicio del cargo por solicitud propia y previo otorgamiento de dicha licencia por parte del nominador o de la autoridad delegada para el efecto.

ARTÍCULO 101. Término de la licencia ordinaria no remunerada. La licencia ordinaria no remunerada puede otorgarse hasta por tres (3) meses, en forma continua o discontinua dentro del mismo año.

La licencia ordinaria no remunerada podrá prorrogarse, siempre y cuando no supere el término antes señalado.

La solicitud de prórroga deberá presentarse al menos diez (10) días calendario antes del vencimiento.

ARTÍCULO 102. Prohibiciones durante la licencia ordinaria no remunerada. Durante el término de las licencias ordinarias no remuneradas, los empleados no podrán desempeñar otros cargos en entidades del Estado, ni participar en actividades que impliquen intervención en política, ni ejercer la profesión en actividades propias del empleo que desempeñe. El incumplimiento de estas prohibiciones genera falta disciplinaria.

ARTÍCULO 103. Solicitud de licencia ordinaria no remunerada. La solicitud de licencia ordinaria no remunerada deberá presentarse por escrito, con mínimo diez (10) días calendario de anticipación a la fecha señalada para su inicio, con los argumentos o documentos que la soportan. El nominador o su delegado podrá conferir la licencia según las necesidades del servicio, excepto en eventos de fuerza mayor o caso fortuito en los cuales el nominador deberá concederla, previa sustentación por parte del empleado.

ARTÍCULO 104. Irrevocabilidad de la licencia ordinaria no remunerada. La licencia ordinaria no remunerada no es revocable por quien la concede, pero es renunciable por el beneficiario, mediante escrito que deberá presentar ante el empleado que la concedió, al menos con tres (3) días de anticipación a la fecha en que estima reincorporarse al servicio.

ARTÍCULO 105. Interrupción del tiempo de servicio con ocasión de la licencia ordinaria no remunerada. El tiempo que dure la licencia ordinaria no remunerada no es computable como tiempo de servicio, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley para efectos de aportes a la seguridad social.

Durante el tiempo que dure la licencia no se cancelará la remuneración fijada para el empleo.

ARTÍCULO 106. Licencias por enfermedad, maternidad o paternidad. Las licencias por enfermedad, maternidad o paternidad de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN se rigen por las normas del régimen de Seguridad Social, en los términos de la Ley 100 de 1993, la Ley 755 de 2002, la Ley 1822 de 2017 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 107. Riesgos laborales. Las licencias a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales se regirán en lo pertinente al pago que asume la ARL, por la Ley 100 de 1993, el Decreto 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002 y la Ley 1562 de 2012 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 108. Incapacidad o licencia. La incapacidad por enfermedad, riesgos laborales, y las licencias de maternidad o paternidad, son concedidas de conformidad con la ley de seguridad social integral y las normas que la reglamenten, modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 109. Presentación de la incapacidad. Dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes a la expedición del certificado de incapacidad, el empleado beneficiario de esta tiene la obligación de presentarla ante su superior o ante la autoridad que la Entidad determine para el efecto. Si no se justifica la ausencia del empleado, se puede incurrir en abandono del cargo y en las faltas disciplinarias correspondientes.

El certificado original de la incapacidad o licencia será el único soporte válido para acreditarla.

ARTÍCULO 110. Transcripción del certificado de incapacidad. Si el empleado es asistido por un médico ajeno a la Entidad promotora de salud a la que se encuentra afiliado, el certificado de incapacidad que se expida deberá ser transcrito o refrendado por la Entidad competente, dentro del término establecido para el efecto y bajo el procedimiento señalado en las normas de seguridad social en salud.

Si la Entidad competente no autoriza la transcripción o refrendación, no habrá lugar a su reconocimiento.

ARTÍCULO 111. Duración de la incapacidad. La duración de la incapacidad por enfermedad y riesgos laborales, y de la licencia de maternidad o paternidad, será por el término que se determine en el certificado médico de incapacidad, o por el fijado en la normatividad vigente, sin que dicho plazo pueda ser aumentado o disminuido por el empleado o por el empleador.

ARTÍCULO 112. Reincorporación al servicio. Al vencer la incapacidad de que trata el presente Decreto-Ley, el empleado deberá reincorporarse de inmediato al ejercicio de sus funciones, so pena de incurrir en abandono del cargo.

ARTÍCULO 113. Pago de la incapacidad o licencia. La prestación económica originada en la incapacidad o licencia, según corresponda, por enfermedad, riesgos laborales, maternidad o paternidad, estará a cargo de la Entidad de seguridad social competente, y se pagará de conformidad con la ley de seguridad social y las normas que la reglamenten.

Durante el tiempo de la incapacidad, el empleado únicamente percibirá la prestación social a cargo de la Entidad de seguridad social competente.

ARTÍCULO 114. Cómputo del tiempo de servicio. El término de la licencia por enfermedad, riesgos laborales, maternidad o paternidad no interrumpe el tiempo de servicio.

ARTÍCULO 115. Licencia remunerada para eventos deportivos. Se concederá licencia remunerada en favor de los deportistas, dirigentes

deportivos, personal técnico y auxiliar, científico y de juzgamiento relacionados con el deporte, que sean seleccionados para representar al país en competencias o eventos deportivos nacionales e internacionales.

Durante el término de la licencia, el empleado tendrá derecho al pago de salarios y prestaciones que se causen. La licencia para eventos deportivos no da lugar al pago de viáticos, ni de gastos de transporte.

El otorgamiento de la comisión no interrumpe el tiempo de servicio y en ningún caso podrá ocasionar la pérdida o disminución de los derechos de carrera.

ARTÍCULO 116. Solicitud de licencia remunerada para eventos deportivos. La licencia debe ser solicitada a través del Ministerio del Deporte, con la indicación de la persona seleccionada y del tiempo requerido para asistir al evento.

ARTÍCULO 117. Término de licencia remunerada para eventos deportivos. La licencia para eventos deportivos no podrá sobrepasar noventa (90) días continuos o discontinuos en el mismo año.

ARTÍCULO 118. Terminación de la licencia remunerada para eventos deportivos. Si por motivo de los resultados de la competición deportiva, la delegación termina su actuación antes del total del tiempo previsto, la licencia terminará y el beneficiario deberá reincorporarse inmediatamente a sus labores, teniendo en cuenta el tiempo de desplazamiento.

Al vencimiento de la licencia, el empleado deberá reincorporarse de inmediato al ejercicio de sus funciones, so pena de incurrir en abandono del cargo y en las correspondientes faltas disciplinarias.

ARTÍCULO 119. Licencia remunerada por luto. En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o civil, o primero de afinidad, los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN tienen derecho a cinco (5) días hábiles de licencia remunerada por luto.

El hecho deberá acreditarse ante la dependencia competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Para el efecto, deberán adjuntarse los documentos a que hace referencia el artículo 1 de la Ley 1635 de 2013, o las disposiciones que la modifiquen o adicionen.

La licencia remunerada por luto interrumpe las vacaciones, más no la incapacidad por enfermedad, por riesgos laborales, así como tampoco la licencia de maternidad y paternidad.

ARTÍCULO 120. Permiso. Los empleados públicos tienen derecho a permiso remunerado por tres (3) días continuos o discontinuos, por causa justificada.

ARTÍCULO 121. Permiso por calamidad doméstica. Cuando la causa del permiso sea una calamidad doméstica, el empleado deberá informar inmediatamente la situación y, una vez se reincorpore al ejercicio de sus funciones, justificar ante su superior el motivo que la originó, con los soportes necesarios para demostrarla. El superior determinará si existió mérito suficiente para la ausencia laboral; de no acreditarse, se procederá a descontar los salarios por el día o días no laborados.

El permiso por calamidad doméstica no podrá exceder de cinco (5) días continuos o discontinuos, por cada situación que la origina.

ARTÍCULO 122. Permiso para citas médicas. Los permisos para cumplir citas médicas deberán tramitarse con al menos un (1) día de antelación, a menos que se trate de citas médicas por urgencias.

ARTÍCULO 123. Permiso de lactancia. Los empleados de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que tengan derecho a la licencia de maternidad, tendrán derecho a su vez una hora diaria de permiso remunerado, durante un período de seis (6) meses, contados a partir de la fecha de terminación de la referida licencia. Dicho permiso debe ser solicitado indicando las horas en que va a hacer uso de este.

ARTÍCULO 124. Permiso para ejercer la docencia universitaria. Al empleado público se le podrá otorgar permiso remunerado para ejercer la docencia universitaria, hasta por cinco (5) horas cátedra semanales. El otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio, a juicio del jefe del organismo.

ARTÍCULO 125. Permiso sindical. Los miembros de los sindicatos de empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, tendrán derecho a que se les conceda permiso remunerado para ejercer la actividad sindical, siempre que no se afecten las necesidades del servicio, de acuerdo con la regulación legal sobre la materia.

ARTÍCULO 126. Vacaciones. Las vacaciones de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN se rigen por las normas generales que regulan esta situación administrativa.

ARTÍCULO 127. Suspensión en el ejercicio del empleo. La suspensión consiste en la separación temporal del empleo, como consecuencia de una orden de autoridad judicial, fiscal o disciplinaria competente, y se decreta mediante acto administrativo motivado. La suspensión genera vacancia temporal del empleo.

PARÁGRAFO. Mediante acto administrativo motivado, el Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN o su delegado podrá declarar la suspensión administrativa de los empleados, la cual operará cuando se encuentren cobijados con medida de aseguramiento con privación de la libertad sin derecho a libertad provisional.

ARTÍCULO 128. Reincorporación del suspendido. Habrá lugar a la reincorporación del empleado suspendido cuando desaparezcan los fundamentos de hecho o de derecho que dieron origen a la suspensión.

En todo caso, una vez desaparezcan los motivos que generaron la suspensión, el empleado deberá reintegrarse dentro de los cinco (5) días siguientes, so pena de incurrir en abandono de cargo.

ARTÍCULO 129. Interrupción del tiempo de servicio. Sin perjuicio de las excepciones contempladas en la normatividad vigente, el tiempo que dure la suspensión no es computable como tiempo de servicio para ningún efecto y, durante el mismo, no se cancelará la remuneración fijada para el empleo. No obstante, durante este tiempo la Entidad deberá seguir cotizando la seguridad social al empleado, en forma proporcional a su aporte. El empleado deberá cotizar la parte del aporte que está a su cargo, de acuerdo con las normas de seguridad social; si no lo hace, la Entidad efectuará la cotización completa y procederá a repetir contra el empleado.

ARTÍCULO 130. Vacíos normativos en materia de situaciones administrativas. Las situaciones administrativas y aspectos no contemplados en este capítulo se regirán por las disposiciones del Régimen General de la Rama Ejecutiva aplicables a los empleados públicos.

CAPÍTULO X

RETIRO DEL SERVICIO

ARTÍCULO 131. Causales de retiro. El retiro del servicio de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y

Aduanas Nacionales -DIAN conlleva la cesación en el ejercicio de funciones públicas en la Entidad, el retiro de la carrera del sistema específico, y la pérdida de los derechos de la misma.

Son causales de retiro de la Entidad las siguientes:

131.1 Renuncia regularmente aceptada.

131.2 Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.

131.3 Declaratoria de insubsistencia del nombramiento por inhabilidad o incompatibilidad sobreviniente.

131.4 Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado insuficiente de la evaluación del desempeño laboral.

131.5 Haber obtenido la pensión de jubilación, vejez o invalidez.

131.6 Supresión del empleo.

131.7 Edad de retiro forzoso.

132.8 Destitución como consecuencia de un proceso disciplinario.

131.9 Declaratoria de vacancia del empleo en caso de abandono del cargo.

131.10 Revocatoria del nombramiento por no acreditación de requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5 de la ley 190 de 1995 y las normas que la adicionen, sustituyan o modifiquen.

131.11 Muerte.

131.12 Por orden o decisión judicial.

131.13 Las demás que determinen la Constitución y la Ley.

ARTÍCULO 132. Renuncia regularmente aceptada. La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta por escrito, de forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio. Si la autoridad nominadora cree que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ésta, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla. La renuncia regularmente aceptada es irrevocable.

Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad nominadora se producirá por escrito y en la providencia correspondiente deberá determinarse la fecha en que se hará efectiva, que no podrá ser posterior a treinta (30) días desde su presentación.

Vencido el término señalado en el inciso anterior, sin que se haya decidido sobre la renuncia, el empleado dimitente podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del empleo, o continuar en el desempeño de este, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno.

La competencia para aceptar renunciaciones corresponde al nominador o al empleado en quien este haya delegado la función nominadora.

Carecerán de absoluto valor y no se dará trámite alguno a las renunciaciones sin fecha determinada, así como aquellas en blanco o las que mediante cualquiera otra circunstancia pongan con anticipación en manos de la autoridad nominadora la suerte del empleado.

ARTÍCULO 133. Aceptación de renuncia con posibilidad de reingreso. Podrá aceptarse la renuncia con posibilidad de reingreso cuando, a juicio del Director General, esta modalidad de retiro sea conveniente para la Entidad, la cual procederá cuando el empleado perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad se retire para:

133.1 Realizar estudios profesionales no auspiciados por la Entidad.

133.2 Dedicarse a la docencia o investigación particular en universidades o centros de investigación reconocidos.

133.3 Prestar servicios de consultoría a entidades oficiales de otros países o a entidades u organismos internacionales que promuevan el estudio y desarrollo de materias tributarias, aduaneras y/o económicas.

133.4 Por circunstancias especiales de carácter familiar, o fuerza mayor o caso fortuito.

En los casos descritos en los numerales 133.1 a 133.4, el empleado perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa podrá reingresar a la Entidad sin necesidad de concursar, en el mismo cargo de carrera en el que se encontraba inscrito al momento del retiro, siempre y cuando exista la vacante.

La resolución por la cual se acepta la renuncia en estas condiciones deberá señalar que el empleado así retirado conserva sus derechos de inscripción en el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad en caso de un posible reingreso, dentro de los dos (2) años siguientes. Conceder o no la renuncia con posibilidad de reingreso es un acto potestativo del Director General de la Entidad.

La Entidad en ningún caso estará obligada a efectuar el reingreso. La conveniencia del mismo será evaluada con fundamento en los antecedentes del aspirante en el ejercicio de sus funciones al servicio de la Entidad, sus condiciones meritórias, las necesidades del servicio y el ejercicio de la facultad discrecional por parte de la Entidad.

ARTÍCULO 134. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento de los empleos de libre nombramiento y remoción. En cualquier momento y de manera discrecional, la autoridad nominadora podrá declarar insubsistente un nombramiento ordinario mediante acto administrativo no motivado, dada la especial confianza que caracteriza el ejercicio de estos empleos.

ARTÍCULO 135. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento por inhabilidad o incompatibilidad sobreviniente. Cuando se presente un hecho que le genere al empleado público una inhabilidad o incompatibilidad para continuar en el desempeño del empleo deberá presentar su renuncia inmediata. En el caso que no la presente, la autoridad nominadora deberá declarar insubsistente el nombramiento mediante acto motivado sobre el cual procede los recursos de ley.

El empleado público al que le sobrevenga una inhabilidad o incompatibilidad deberá hacerla conocer a la Entidad de manera inmediata, so pena de incurrir en falta disciplinaria y sin perjuicio de la declaratoria de insubsistencia de su nombramiento.

ARTÍCULO 136. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento como consecuencia del resultado insuficiente en la evaluación del desempeño laboral. El nombramiento del empleado de carrera administrativa deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora, cuando haya obtenido calificación "insuficiente" como resultado de la evaluación del desempeño laboral de carácter anual o la extraordinaria. Contra el acto administrativo que declare la insubsistencia del nombramiento, procederá recurso de reposición.

Si presentado el recurso de reposición, éste no se resuelve en el término de dos meses se configura silencio administrativo negativo y por lo tanto se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley [1437](#) de 2011 o las normas que las adicionen, modifiquen o deroguen.

ARTÍCULO 137. Retiro del empleado vinculado mediante nombramiento provisional. De conformidad con lo previsto en el presente Decreto-Ley, el empleado vinculado mediante nombramiento provisional deberá ser retirado del servicio por la autoridad nominadora, en forma motivada, cuando:

137.1 Se constate mediante evidencias objetivas un inadecuado desempeño de las funciones y/o responsabilidades efectivamente asignadas como resultado del seguimiento laboral que realiza la Entidad.

137.2 Se configure alguna de las causales de retiro previstas en el presente Decreto-Ley.

137.3 Se provea el cargo en forma definitiva mediante nombramiento en periodo de prueba con quien ocupó el primer lugar en la lista de elegibles.

Contra el acto administrativo que declare el retiro del servicio sólo procederá recurso de reposición.

ARTÍCULO 138. Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación, vejez o invalidez. Esta causal de retiro se registrará por las normas vigentes que regulan la materia.

ARTÍCULO 139. Supresión del empleo. La supresión del empleo se rige por las disposiciones contenidas en la Ley [909](#) de 2004 y por las normas que la reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 140. Edad de retiro forzoso. Esta causal de retiro se rige por la Ley [1821](#) de 2016 y por las normas que la reglamenten, sustituyan o modifiquen.

ARTÍCULO 141. Destitución como consecuencia de un proceso disciplinario. El retiro del servicio por destitución solo es procedente cuando el empleado público sea declarado responsable en aplicación del régimen sustancial y procesal contenido en el Código General Disciplinario o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

La separación definitiva del cargo se hará a través de acto de ejecución expedido por el nominador. Contra el acto que ejecute la sanción de destitución no proceden recursos.

ARTÍCULO 142. Declaratoria de vacancia del empleo en caso de abandono del cargo. El abandono del cargo se produce cuando un empleado vinculado en un cargo de carrera o de libre nombramiento y remoción, sin justa causa:

142.1 No asiste al trabajo por tres (3) días consecutivos.

142.2 No se presenta a laborar al vencimiento de la licencia, el permiso, las vacaciones o la comisión.

142.3 No se presenta a laborar dentro de los cinco (5) días siguientes a la finalización de la suspensión provisional.

142.4 Se ausenta del trabajo antes de que se autorice la separación del servicio o, en caso de renuncia sin que esta se haya aceptado, antes de cumplir los treinta (30) días, contados a partir del momento de presentación de la misma.

El Director General o quien este delegue, declarará la vacancia del empleo una vez agotado el procedimiento establecido para el efecto por la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Contra el acto administrativo que declare el abandono del cargo, procederá .el recurso de reposición en los términos dispuestos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 143. Revocatoria del nombramiento por no acreditación de los requisitos para el desempeño del empleo. Cuando se produzca el nombramiento de un empleo de carrera sin el cumplimiento de los requisitos exigidos para su ejercicio, la autoridad nominadora adelantará una actuación administrativa para comprobar dichos hechos, garantizando el derecho de defensa y de contradicción del empleado. Comprobados los hechos, el nombramiento o el encargo, según el caso, deberán ser revocados, sin que se requiera del consentimiento del empleado.

Contra el acto administrativo que decida la revocatoria procede el recurso de reposición, el cual se interpondrá, tramitará y decidirá en los términos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 144. Muerte. Cuando se produzca el fallecimiento de un empleado, el nominador deberá declarar la vacancia definitiva del empleo a partir de la fecha del deceso, conforme al acto emitido por la autoridad competente.

ARTÍCULO 145. Retiro por orden o decisión judicial. Una vez sea notificada la orden judicial de retirar a un empleado, la autoridad nominadora, mediante acto administrativo motivado, procederá a efectuar su retiro del servicio.

ARTÍCULO 146. Retiro de empleados amparados con fuero sindical. No será necesaria la autorización judicial para retirar del servicio a los empleados con fuero sindical en los siguientes casos:

146.1 Cuando no supere el período de prueba.

146.2 Cuando los empleos deban ser provistos con las listas de elegibles y el empleado que los desempeñe no ocupe un lugar en la lista que le permita el nombramiento en estricto orden de mérito.

146.3 Cuando no supere el proceso de evaluación, en los términos establecidos en el presente Decreto-Ley.

146.4 Cuando exista destitución por sanción disciplinaria ejecutoriada impuesta por la Procuraduría General de la Nación.

146.5 Por inhabilidad sobreviniente resultante de una decisión judicial ejecutoriada o de una sanción en firme de un ente de control.

146.6 Por edad de retiro forzoso.

146.7 Por haber obtenido la pensión de jubilación, vejez o invalidez.

ARTÍCULO 147. Vacíos normativos en materia de retiro del servicio. Las causales de retiro y aspectos no contemplados en este capítulo se registrarán por las disposiciones del Régimen General de la Rama Ejecutiva aplicables a los empleados públicos.

CAPÍTULO XI

DISPOSICIONES GENERALES, VIGENCIA Y DEROGATORIA

ARTÍCULO 148. Protección a grupos especiales. En materia de protección a la maternidad, desplazados por razones de violencia y discapacitados, las normas aplicables serán las contempladas en la Ley 909 de 2004 y las disposiciones que la modifiquen, adicionen o reglamenten.

ARTÍCULO 149. Aplicación preferente. Las disposiciones contenidas en el presente Decreto-Ley tienen carácter especial, por consiguiente, de aplicación preferente sobre las normas generales que regulen la carrera administrativa.

ARTÍCULO 150. Financiación de los procesos de selección. Si el valor del recaudo por concepto de derechos de participación en los concursos es insuficiente para atender los costos que genere el proceso de selección, en el presupuesto de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN se apropiarán los recursos en la vigencia correspondiente.

ARTÍCULO 151. Régimen de transición. Los asuntos que requieran reglamentación o desarrollo administrativo, por expresa disposición del presente Decreto-Ley, serán aplicables una vez se expida el correspondiente decreto reglamentario o las resoluciones, según corresponda. Entre tanto, dichos asuntos se regularán por las normas vigentes antes de la entrada en vigencia del presente Decreto-Ley.

ARTÍCULO 152. Vigencia y derogatorias. El presente Decreto-Ley rige a partir de la fecha de su publicación en el diario oficial y deroga en su totalidad el Decreto-Ley 071 de 2020 y los artículos 18, 19 Y 20 del Decreto-Ley 1072 de 1999.

Las derogatorias aquí previstas no generarán la pérdida de fuerza ejecutoria de las listas de elegibles resultantes de los concursos realizados en virtud del párrafo transitorio del artículo 32 del Decreto-Ley 071 de 2020 y por lo tanto podrán ser utilizadas aplicando las reglas contenidas en el párrafo transitorio del artículo 36 del presente cuerpo normativo.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los 07 días del mes de junio de 2023

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

(FDO.) GUSTAVO PETRO URREGO

EL MINISTRO DE HACIEDA Y CRÉDITO PÚBLICO

RICARDO BONILLA GONZÁLEZ

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,

CÉSAR AUGUSTO MANRIQUE SOACHA

Fecha y hora de creación: 2023-08-30 17:08:28

DERECHO DE PETICIÓN

Buenaventura, Agosto 24 de 2023

Señores

Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC
Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales- DIAN.

Asunto: DERECHO DE PETICIÓN

Yo, Felipe Garcia Sinisterra, identificado con cédula de ciudadanía número 1.111.749.580 expedida en el municipio de Buenaventura y domiciliado en la cra 48 diag 1 sur nro 48-02 de la ciudad de Buenaventura, en ejercicio del derecho de petición que consagra el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia, Ley 1755 del 30 de junio de 2015 y demás normas concordantes, con el objetivo de que se ampare el Derecho Fundamental al Trabajo, consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia el cual menciona “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.

“Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”, concordante con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1.948 artículo 23, el cual menciona: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”. (art. 23 Declaración Universal de los DD. HH. 1.948).”

Por medio del presente me permito solicitar se atienda la petición que más adelante formulare, de conformidad a los siguientes:

HECHOS

1. Participo en el concurso "PROCESO DE SELECCIÓN DIAN No. 1461 DE 2020", en la modalidad de ingreso, con el propósito de optar por empleos en vacancia definitiva dentro del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal. Durante este proceso, me postulé para el cargo de Analista II con código OPEC **126462**; obteniendo un puntaje total de **84.16**, ocupando la posición número 6 de la lista de elegibles 2021RES-400.300.24-11408 del 10 de Noviembre de 2021 (vigente).
2. Posteriormente se remitió la lista de elegibles a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN para que en conformidad con el artículo 36 del Decreto Ley 71 de 2020, en concordancia con el artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1º del Decreto 648 de 2017, y los artículos 4º y 5º de la Ley 190 de 1995, realizar los respectivos nombramientos y de proceder con las correspondientes posesiones.
3. Conforme la totalidad de **(42)** cuarenta y dos vacantes que registran en la plataforma SIMO para el cargo denominado ANALISTA II, Código 202, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 126462, del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, ofertado con el Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020, y teniendo en cuenta que

la Lista de Elegibles conformada y adoptada mediante la presente Resolución 2021RES-400.300.24-11408 de la CNSC, tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza total, conforme lo establece el artículo 34 del Acuerdo de este proceso de selección, en aplicación del artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020.

Por lo tanto con base en lo esbozado en el acápite anterior, solicito la siguiente

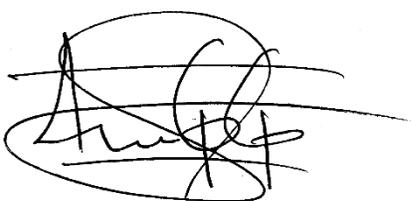
PETICIÓN

Con el objetivo de que se ampare el Derecho Fundamental al Trabajo, consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia el cual menciona "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, A través de la presente, me permito respetuosamente solicitar la consideración y el cumplimiento de los resultados obtenidos en el concurso "PROCESO DE SELECCIÓN DIAN No. 1461 DE 2020" en el que participé activamente. Como participante en dicho proceso y habiendo obtenido un puntaje total de 84.16 en la evaluación para el cargo de Analista II con código OPEC 126462 ocupando de acuerdo a la Resolución 2021RES-400.300.24-11408 de lista de elegibles la posición meritaria número 6 de las 42 vacantes publicadas en la plataforma SIMO, En este sentido, respetuosamente hago un llamado para que se lleve a cabo una asignación y vinculación al empleo conforme a los principios de equidad y mérito establecidos por la ley.

ANEXOS: Para los efectos pertinentes, anexo los siguientes soportes y documentos:

- Pantallazo plataforma SIMO, con numero de vacantes y puntajes.
- Resolución 2021RES-400.300.24-11408

NOTIFICACIONES: Recibiré notificaciones en la dirección cra 48 diag 1 sur Nro 48-02 barrio cristal (Buenaventura-valle), correo electrónico flip330@hotmail.com, celular 305 9312661.



FELIPE GARCÍA SINISTERRA

Cédula: 1.111.749.580

Pantallazo plataforma SIMO, con numero de vacantes y puntajes.

ACH Colombia x Resultados x +

simo.cncs.gov.co/#resultados

Escriba Buscar empleo Cerrar sesión Aviso Términos y condiciones de uso

Analista II

📌 nivel: técnico 📌 denominación: analista II 📌 grado: 2 📌 código: 202 📌 número opec: 126462 📌 asignación salarial: \$3110743

📄 PROCESO DE SELECCION - DIAN 📅 Cierre de inscripciones: 2021-02-09

👤 Total de vacantes del Empleo: 42 [Manual de Funciones](#)

Propósito

th-gh-2016: efectuar actividades de apoyo tecnico y administrativo para el desarrollo de los diferentes componentes del proceso de talento humano, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.

Funciones

- Las señaladas como comunes a todos los empleos de la planta de personal de la Entidad, incluidas en la resolución que adopta o modifica el manual y las demás asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el nivel, grado de

Panel de Control, Datos básicos, Formación, Experiencia, Producc. intelectual, Otros documentos, Oferta Pública de Empleo de Carrera (OPEC)

Buscar 30°C 5:30 p. m. 24/08/2023

ACH Colombia x Resultados x +

simo.cncs.gov.co/#resultados

Escriba Buscar empleo Cerrar sesión Aviso Términos y condiciones de uso

Estudio: Título de formación técnica profesional, o terminación y aprobación de estudios tecnológicos, o terminación y aprobación de tres (3) años de estudios profesionales en alguno de los programas académicos pertenecientes a los NBC contenidos en el pdf anexo. Certificado de Inscripción profesional en los casos señalados en la ley.

Experiencia: Un (1) año de experiencia laboral.

Equivalencias

[Ver aquí](#)

Vacantes

👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** No_Aplica, **Total vacantes:** 41

👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Buenaventura, **Total vacantes:** 1

Resultados y solicitudes a pruebas

Listado de reclamaciones presentadas y respuestas

Panel de Control, Datos básicos, Formación, Experiencia, Producc. intelectual, Otros documentos, Oferta Pública de Empleo de Carrera (OPEC)

Buscar 30°C 5:31 p. m. 24/08/2023

ACH Colombia x Resultados x +

simo.cncs.gov.co/#resultados

Escriba Buscar empleo Cerrar sesión Aviso Términos y condiciones de uso

Resultados y solicitudes a pruebas

Listado de reclamaciones presentadas y respuestas

Prueba	Última actualización	Valor	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados
Competencias Básicas u Organizacionales (Empleos diferentes a los de nivel profesional de Procesos Misionales)	2021-08-20	86.96	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados
Competencias Funcionales (Empleos diferentes de nivel Profesional de Procesos Misionales)	2021-08-20	84.47	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados
Prueba de Integridad (Empleos diferentes a los del Nivel Profesional de procesos Misionales)	2021-08-20	85.89	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados
Prueba sobre Competencias Conductuales o Interpersonales (Empleos diferentes a los del Nivel Profesional de procesos Misionales)	2021-08-20	82.22	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados
VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MINIMOS (VRM)	2021-07-29	Admitido	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados

1 - 5 de 5 resultados

Panel de Control, Datos básicos, Formación, Experiencia, Producc. intelectual, Otros documentos, Oferta Pública de Empleo de Carrera (OPEC)

Buscar 30°C 5:31 p. m. 24/08/2023

ACH Colombia x Resultados x +

simocns.gov.co/#resultados

Escriba Buscar empleo Cerrar sesión Aviso Términos y condiciones de uso

Información de cada prueba presentada en el concurso y su valoración

Prueba	Puntaje aprobatorio	Resultado parcial	Ponderación
Competencias Básicas u Organizacionales (Empleos diferentes a los de nivel profesional de Procesos Misionales)	70.0	86.96	15
Competencias Funcionales (Empleos diferentes de nivel Profesional de Procesos Misionales)	70.0	84.47	30
Prueba de Integridad (Empleos diferentes a los del Nivel Profesional de procesos Misionales)	No aplica	85.89	15
Prueba sobre Competencias Conductuales o Interpersonales (Empleos diferentes a los del Nivel Profesional de procesos Misionales)	No aplica	82.22	40
VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MINIMOS (VRM)	No aplica	Admitido	0

1 - 5 de 5 resultados << 1 >>

Resultado total:

84.16

Resultado total: CONTINUA EN CONCURSO

El resultado total corresponde a la suma de todas las calificaciones ponderadas, y su resultado es aproximado a dos decimales; tenga presente que este puede cambiar en la medida en que avanza el proceso de evaluación

PANEL DE CONTROL
Datos básicos
Formación
Experiencia
Producc. intelectual
Otros documentos
Oferta Pública de Empleo de Carrera (OPEC)

30°C 5:32 p. m. 24/08/2023



REPÚBLICA DE COLOMBIA



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

RESOLUCIÓN No 11408
20 de noviembre de 2021



2021RES-400.300.24-11408

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer uno (1) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA II, Código 202, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 126462, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”

EL COMISIONADO NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

En uso de las facultades conferidas en el artículo 130 de la Constitución Política y, en especial, las establecidas en el numeral 28.4 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, en el artículo 25 del Acuerdo No. CNSC-20201000002856 de 2020 y en el numeral 11 del artículo 14 del Acuerdo No. CNSC-2073 de 2021, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.

Que complementariamente, el artículo 130 superior dispone 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 carácter especial”*.

Que en concordancia con los anteriores preceptos, el artículo 7 de la Ley 909 de 2004 establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, *“(…) es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público (...), de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio (...), [que] con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito en el empleo público (...), (...) actuará de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad”*.

Que el artículo 4 de la norma antes referida define los *Sistemas Específicos de Carrera Administrativa*, entre los cuales incluye el que rige para la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales, en adelante DIAN, regulado por el Decreto Ley 71 de 2020, como *“(…) aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso (...), ascenso (...) y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública”*.

Que el numeral 3 del artículo 4 ibídem establece que la administración y *“la vigilancia de estos sistemas específicos corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil”*, competencia confirmada, en general, por la Corte Constitucional en la Sentencia C-1230 de 2005, M.P. Rodrigo Escobar Gil y, en particular para el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN, por los artículos 7.1 y 8 del Decreto Ley 71 de 2020.

Que de conformidad con el artículo 11, literales c), e) e i) de la norma precitada, le corresponde a la CNSC, entre otras funciones, *“c) Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento”, “e) Conformar, organizar y manejar el Banco Nacional de Listas de Elegibles (...)” e “i) Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin”*.

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer uno (1) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA II, Código 202, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 126462, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”

Que el artículo 24 del Decreto Ley 71 de 2020, en concordancia con sus artículos 25 al 27, dispone que *“El ingreso y el ascenso en los empleos públicos del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política, se hará por concurso público”*, el cual debe realizar la CNSC, según las disposiciones de los artículos 3.3, 18, 22.1, Parágrafo del 27 y 28 al 35 ibídem.

Que el numeral 28.4 del artículo 28 del mismo Decreto Ley, determina que *“(…) para el caso de los procesos de selección para empleos diferentes a los del nivel profesional de los procesos misionales, la lista de elegibles se conformará en estricto orden de mérito, de conformidad con la sumatoria de los puntajes ponderados de las pruebas de selección definidas en la convocatoria”*.

Que el artículo 34 ibídem establece que

(…) la lista de elegibles tendrá una vigencia de dos (2) años, contado a partir de la firmeza de dicha lista.

Siempre y cuando la convocatoria así lo prevea, la lista de elegibles podrá ser utilizada en estricto orden descendente para proveer única y exclusivamente las vacantes que pudieren presentarse en los empleos que fueron ofertados como consecuencia del retiro del servicio del titular.

Que en observancia de las citadas normas, la CNSC expidió el Acuerdo No. CNSC-20201000002856 del 10 de septiembre de 2020, *“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”*.

Que el artículo 25 del Acuerdo No. CNSC-20201000002856 de 2020 dispone:

De conformidad con las disposiciones del numeral 28.4 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la CNSC conformará y adoptará, en estricto orden de mérito, las Listas de Elegibles para proveer las vacantes definitivas de los empleos ofertados en el presente proceso de selección, con base en la información de los resultados definitivos registrados en SIMO para cada una de las pruebas aplicadas, debidamente ponderados. Además, en aplicación del artículo 28, numeral 28.3, literal b, ibídem, “Tendrá el derecho a integrar la lista de elegibles (…) quien obtenga un puntaje total aprobatorio que, en ningún caso, sea inferior al setenta por ciento (70%) del máximo posible en el concurso (…)”.

Que los artículos 34 y 35 ibídem, en aplicación de las disposiciones del artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020, establecen:

ARTÍCULO 34. VIGENCIA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. *(…) las Listas de Elegibles resultantes de este proceso de selección tendrán una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza total.*

ARTÍCULO 35. USO DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. *(…) “(…) la[s] Lista[s] de Elegible[s] podrá[n] ser utilizada[s] en estricto orden descendente para proveer única y exclusivamente las vacantes que pudieren presentarse en los empleos que fueron ofertados como consecuencia del retiro del servicio del titular”.*

Que el numeral 11 del artículo 14 del Acuerdo No. CNSC-2073 del 9 de septiembre de 2021, asigna a los Despachos de los Comisionados la función de *“Expedir los actos administrativos para conformar y adoptar, modificar, aclarar o corregir las Listas de Elegibles de los procesos de selección a su cargo (…), de conformidad con la normatividad vigente”*.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Conformar y adoptar la Lista de Elegibles para proveer uno (1) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA II, Código 202, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 126462, del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, ofertado con el Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020, así:

"Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer uno (1) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA II, Código 202, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 126462, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"

POSICIÓN	TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	No. DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
1	CC	1032458105	ROCIO ANDREA	BARON SISA	86.08
2	CC	1018483640	JOSE NICOLAS	MORENO ARANGO	85.76
3	CC	1116249945	ERIKA VANESSA	GONZALEZ AGUDELO	85.00
4	CC	1144162696	VALERIA ANDREA	RAMIREZ RAMIREZ	84.97
5	CC	1111744784	LILIANA	ANGULO CHEPOTE	84.24
6	CC	1111749580	FELIPE	GARCIA SINISTERRA	84.16
7	CC	1007795914	CLAUDIA MELISSA	CARDENAS ANDRADE	83.95
8	CC	34607896	LUZ ANGELA	ESCOBAR MONTOYA	83.28
9	CC	1007302989	BRAYAN DAVID	HENAO MONTOYA	82.62
10	CC	11200745	BLAINER ALEXANDER	RUBIO CARVAJAL	82.43
11	CC	1149188969	JESUS ALBERTO	PACHECO SANCHEZ	82.21
12	CC	1111779028	CINDY LORENA	RAMOS OLAVE	82.15
13	CC	1036939360	RAQUEL	URIBE SIERRA	81.52
14	CC	1111781073	JESUS DAVID	CORREA CARABALI	81.40
15	CC	1085253105	JESSICA	FAJARDO GUTIERREZ	81.23
16	CC	1111740252	EVELYN	ZUÑIGA CASANOVA	81.07
17	CC	94472340	HECTOR FABIO	VALVERDE YEPES	81.02
18	CC	1026555431	JAMILTON ORLANDO	MORENO HERNANDEZ	80.75
19	CC	1086133125	CATHERINE PIEDAD	PIEDRAHITA DE LA CRUZ	80.63
20	CC	79600796	FRANCISCO	BURGOS MAZO	80.56
21	CC	1019065514	HEIDY VIVIANA	BERNAL BERNAL	79.98
22	CC	1125229731	JONATAN SAMUEL REINALDO	RIVERA OCHOA	79.31
23	CC	31603276	ANI ELIZABETH	MAFLA GRANJA	79.06
24	CC	24343669	LEIDY LORENA	BETANCOURTH LOAIZA	78.92
25	CC	1032480274	RAQUEL SOFIA	ARIAS LABRADOR	78.27
26	CC	13571058	ANGEL EFRAIN	RODRIGUEZ LOPEZ	78.20
27	CC	42548511	JUDY ADRIANA	BARBUDO DOMINGUEZ	78.09
28	CC	1144102303	LAURA ANDREA	AGUIRRE HERNANDEZ	78.01
28	CC	1010238324	JOSEPH FELIPE	CAMARGO RAMIREZ	78.01
29	CC	1143945658	KELLY JOHANA	PONCE ZAPATA	77.51
30	CC	94443443	EDILSON ALBERTO	VALDERRAMA CARO	77.07
31	CC	31428722	BLANCA ZORAIDA	MARTINEZ AGUIRRE	76.58
32	CC	52368367	MADELEYM	BRICEÑO RAMIREZ	76.41
33	CC	1115091408	LAURA MARIA	TOBAR LIBREROS	76.39
34	CC	38641329	VIVIANA	PEÑA CASANOVA	76.31
35	CC	29227501	ZULIMA	JIMENEZ ARROYO	75.83
36	CC	94442711	PAULO CESAR	BUENAVENTURA CASTILLO	75.66
37	CC	1111776277	DUVAN ARLEY	VIVEROS GUTIÉRREZ	75.42
38	CC	38472487	CYNTHIA CATHERINE	DIAZ QUIÑONES	75.38
39	CC	1111790074	KATHERINE	GAMBOA ASPRILLA	75.14
40	CC	60384056	LIZ JACKELINE	ROMERO GOMEZ	71.56
41	CC	1144195205	TANIA EVANLLELY	HINESTROZA ANGULO	70.47
42	CC	1112299752	FRANCEDITH	ARIAS QUINTERO	70.34

ARTÍCULO SEGUNDO. Los aspirantes que sean nombrados con base en la Lista de Elegibles de que trata la presente Resolución, deberán cumplir los requisitos exigidos para el empleo en la Constitución, la ley, los reglamentos y el Manual Específico de Requisitos y Funciones con base en el cual se realizó este proceso de selección, los que serán acreditados al momento de tomar posesión del mismo.

PARÁGRAFO. De conformidad con el artículo 36 del Decreto Ley 71 de 2020, en concordancia con el artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1° del Decreto 648 de 2017, y los artículos 4° y 5° de la Ley 190 de 1995, corresponde al nominador, antes de realizar los respectivos nombramientos y de proceder con las correspondientes posesiones, verificar y certificar que los elegibles cumplen los requisitos exigidos para el empleo a proveer, según la Constitución, la ley, los reglamentos y el Manual Específico de Requisitos y Funciones utilizado para la realización de este proceso de selección y verificar los Antecedentes Fiscales, Disciplinarios y Judiciales de tales elegibles, dejando las constancias respectivas.

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer uno (1) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA II, Código 202, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 126462, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”

ARTÍCULO TERCERO. En los términos del artículo 11, numeral 11.2, del Decreto Ley 71 de 2020, en concordancia con el artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de esta Lista de Elegibles, la Comisión de Personal del Nivel Central de la DIAN, podrá solicitar a la CNSC la exclusión de esta lista de la persona o personas *“(…) que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación a las leyes, o los reglamentos que regulan el Sistema Específico de Carrera Administrativa”* de la entidad.

Cuando la Comisión de Personal del Nivel Central de la DIAN encuentre que se configura alguna de las causales descritas en el presente artículo, deberá motivar la solicitud de exclusión, misma que presentará dentro del término estipulado, exclusivamente a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO. Las solicitudes que se reciban por un medio diferente al aquí indicado, no serán tramitadas.

Igualmente, de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005, la exclusión de un aspirante de esta Lista de Elegibles podrá proceder de oficio o a petición de parte, cuando se compruebe que su inclusión obedeció a error aritmético en los puntajes obtenidos en las distintas pruebas aplicadas y/o en la ponderación y/o sumatoria de estos puntajes.

ARTÍCULO CUARTO. En virtud de lo establecido en el artículo 28 del Acuerdo de este proceso de selección, ejecutoriadas las decisiones que resuelven las anteriormente referidas solicitudes de exclusión de esta Lista de Elegibles, la misma podrá ser modificada por la CNSC, de oficio o a petición de parte, al igual que en los casos en que esta Comisión Nacional deba adicionarles una o más personas o reubicar otras, cuando se compruebe que hubo error.

ARTÍCULO QUINTO. Según las disposiciones de los Parágrafos 1 y 2 del artículo 4 del Acuerdo de este proceso de selección:

PARÁGRAFO 1: *Los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas a los que se refiere el numeral 28.3, literal b, del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, pertenecen a la actuación administrativa del Nombramiento. De la aprobación de estos exámenes por parte de los aspirantes que integren las Listas de Elegibles en firme o cuya posición haya adquirido firmeza, según el orden de mérito que ocupen, dependerá el derecho a ser nombrados en las respectivas vacantes ofertadas.*

PARÁGRAFO 2: *De conformidad con el numeral 12.2 del artículo 12 y el numeral 28.5 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la Inducción pertenece igualmente a la actuación administrativa del Nombramiento, toda vez que es una condición previa requerida para que un elegible cuya posición haya quedado en firme en una Lista de Elegibles resultante de este proceso de selección, luego de aprobar los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas antes referidos, pueda ser nombrado en período de prueba.*

Las actuaciones administrativas relativas al Nombramiento y al Período de Prueba, son de exclusiva competencia del nominador, las cuales deben seguir las reglas establecidas en la normatividad vigente sobre la materia.

ARTÍCULO SEXTO. La Lista de Elegibles conformada y adoptada mediante la presente Resolución, tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza total, conforme lo establece el artículo 34 del Acuerdo de este proceso de selección, en aplicación del artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020.

ARTÍCULO SÉPTIMO. De conformidad con las disposiciones del artículo 35 del Acuerdo de este proceso de selección, en concordancia con el artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020, la presente Lista de Elegibles podrá ser utilizada, en estricto orden descendente, para proveer única y exclusivamente las vacantes que pudieren presentarse en los empleos que fueron ofertados como consecuencia del retiro del servicio del titular.

ARTÍCULO OCTAVO. En aplicación del artículo 32 del Acuerdo de este proceso de selección:

En firme la respectiva Lista de Elegibles o la primera o primeras posiciones individuales en forma consecutiva y aprobados por los respectivos elegibles los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas a los que se refiere el numeral 28.3, literal b, del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, le corresponde a la DIAN programar y realizar la(s) audiencia(s) pública(s) de escogencia de vacante de un mismo empleo ofertado con vacantes localizadas en diferente ubicación geográfica, de conformidad con el procedimiento establecido para estos fines en el Acuerdo CNSC No. 166 de 2020, adicionado por el Acuerdo CNSC No. 0236 de 2020, o en las normas que los modifiquen o sustituyan.

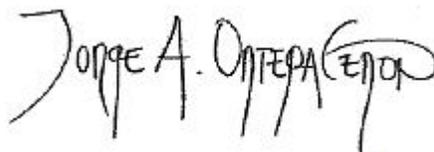
“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer uno (1) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA II, Código 202, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 126462, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”

ARTÍCULO NOVENO. Publicar el presente acto administrativo en la página web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 del Acuerdo de este proceso de selección, en concordancia con el inciso tercero del artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

ARTÍCULO DÉCIMO. La presente Resolución rige a partir de las fechas de firmeza de las posiciones de los aspirantes en esta Lista de Elegibles o de su firmeza total, según sea el caso, y contra la misma no procede recurso alguno.

Dada en Bogotá D.C., 20 de noviembre de 2021

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



JORGE ALIRIO ORTEGA CERÓN
COMISIONADO NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Aprobó: Richard Rosero Burbano – Gerente Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020
Revisó: Diana Carolina Figueroa M. – Asesora del Despacho
Proyectó: Geraldine Urbano Avendaño – Profesional Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020





Felipe

PANEL DE CONTROL

Datos básicos

Formación

Experiencia

Producc. intelectual

Otros documentos

Oferta Pública de

- Ejecutar actividades de nivel técnico para la gestión del empleo público de la entidad, incluida la gestión de las historias laborales, y para la realización del seguimiento permanente a los resultados, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.

Requisitos

Estudio: Título de formación técnica profesional, o terminación y aprobación de estudios tecnológicos, o terminación y aprobación de tres (3) años de estudios profesionales en alguno de los programas académicos pertenecientes a los NBC contenidos en el pdf anexo. Certificado de Inscripción profesional en los casos señalados en la ley.

Experiencia: Un (1) año de experiencia laboral.

Equivalencias

[Ver aquí](#)

Vacantes

Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, **Municipio:** No_Aplica, **Total vacantes:** 41

Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, **Municipio:** Buenaventura, **Total vacantes:** 1



Felipe

PANEL DE CONTROL

Datos básicos

Formación

Experiencia

Producc. intelectual

Otros documentos

Oferta Pública de

Panel de control ciudadano: **Detalle del empleo**



Ayudas

EMPLEO

Analista ii

nivel: técnico denominación: analista ii grado: 2 código: 202 número opec: 126462 asignación salarial: \$3110743

PROCESO DE SELECCION - DIAN Cierre de inscripciones: 2021-02-09

Total de vacantes del Empleo: 42 [Manual de Funciones](#)



Estado de puntajes de aspirantes al empleo que continúan en concurso



Felipe

PANEL DE CONTROL

Datos básicos

Formación

Experiencia

Producc. intelectual

Otros documentos

Oferta Pública de

Listado de puntajes propios y de otros aspirantes

Número de inscripción aspirante	Resultado total
353079565	86.08
328644631	85.76
349153632	85.00
328086316	84.97
336718426	84.24
324762230	84.16
316520964	83.95
325707289	83.28
332935414	82.62
339031410	82.43

1 - 10 de 43 resultados

<< < 1 2 ... 5 > >>

Sumatoria de puntajes obtenidos en el concurso



Felipe

PANEL DE CONTROL

Datos básicos

Formación

Experiencia

Producc. intelectual

Otros documentos

Oferta Pública de

Información de cada prueba presentada en el concurso y su valoraciones

Prueba	Puntaje aprobatorio	Resultado parcial	Ponderación
Competencias Básicas u Organizacionales (Empleos diferentes a los de nivel profesional de Procesos Misionales)	70.0	86.96	15
Competencias Funcionales (Empleos diferentes de nivel Profesional de Procesos Misionales)	70.0	84.47	30
Prueba de Integridad (Empleos diferentes a los del Nivel Profesional de procesos Misionales)	No aplica	85.89	15
Prueba sobre Competencias Conductuales o Interpersonales (Empleos diferentes a los del Nivel Profesional de procesos Misionales)	No aplica	82.22	40
VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MINIMOS (VRM)	No aplica	Admitido	0

1 - 5 de 5 resultados

<< < 1 > >>

Resultado total:

84.16

Resultado total:

CONTINUA EN CONCURSO



Felipe

PANEL DE CONTROL

Datos básicos

Formación

Experiencia

Producc. intelectual

Otros documentos

Oferta Pública de

Listado de reclamaciones presentadas y respuestas

Prueba	Última actualización	Valor	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados
Competencias Básicas u Organizacionales (Empleos diferentes a los de nivel profesional de Procesos Misionales)	2021-08-20	86.96	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados
Competencias Funcionales (Empleos diferentes de nivel Profesional de Procesos Misionales)	2021-08-20	84.47	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados
Prueba de Integridad (Empleos diferentes a los del Nivel Profesional de procesos Misionales)	2021-08-20	85.89	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados
Prueba sobre Competencias Conductuales o Interpersonales (Empleos diferentes a los del Nivel Profesional de procesos Misionales)	2021-08-20	82.22	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados
VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MINIMOS (VRM)	2021-07-29	Admitido	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados

1 - 5 de 5 resultados

<< < 1 > >>

Otras Solicitudes



Felipe

PANEL DE CONTROL

Datos básicos

Formación

Experiencia

Producc. intelectual

Otros documentos

Oferta Pública de

RESULTADOS

Analista ii

nivel: técnico denominación: analista ii grado: 2 código: 202 número opec: 126462 asignación salarial:
\$3110743

PROCESO DE SELECCION - DIAN Cierre de inscripciones: 2021-02-09

Total de vacantes del Empleo: 42 [Manual de Funciones](#)

Resultados y solicitudes a pruebas

1. año 2. Concepto

Espacio reservado para la DIAN



4. Número de formulario 1474950054585



(415)7707212489984(8020) 000147495005458 5

Datos generales

24. Tipo de documento 13	25. Número de identificación 1111749580	26. Primer apellido GARCIA	27. Segundo apellido SINISTERRA	28. Primer nombre FELIPE	29. Otros nombres
-----------------------------	--	-------------------------------	------------------------------------	-----------------------------	-------------------

30. Razón social

31. País COLOMBIA	Cód 169	32. Departamento Valle del Cauca	Cód 76	33. Ciudad / Municipio Buenaventura	Cód 76109
----------------------	------------	-------------------------------------	-----------	--	--------------

34. Dirección	35. Correo electrónico flip330@hotmail.com
---------------	---

Datos de la solicitud presentada

36. Clasificación Derecho de petición	Cód 6	37. Tema Documentación	Cód 22
--	----------	---------------------------	-----------

38. Subtema Otra (Especifique)	Cód 248	39. Otra concurso
-----------------------------------	------------	----------------------

40. No. Solicitud 2023DP000008179	41. Fecha de presentación 2023 08 25	46. No. Asunto	47. Fecha de radicación 2023 08 25
--------------------------------------	---	----------------	---------------------------------------

42. Anexos? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	43. No. Folios	44. Tipo de respuesta	Cód
--	----------------	-----------------------	-----

Firma funcionario que registra

984. Apellidos y nombres Cindy Carolina Romero Rubiano

985. Cargo

989. Dependencia Coordinación de Selección y Provisión del Empleo

993. Establecimiento

992. Área

990. Lugar admitido

991. Organización

997. Fecha elaboración

0

COORDINACION DE SELECCION Y PROVISION DEL EMPLEO (NIVEL CENTRAL)

Nivel Central

U.A.E. DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES

2023 - 09 - 12 / 07:33 AM

1. año 2 0 2 3

2. Concepto

Espacio reservado para la DIAN



4. Número de formulario 1474950054585



(415)7707212489984(8020) 000147495005458 5

Respuesta final

100185424-00693

Lunes, 11 de Septiembre del 2023

Señor(a)(es):

FELIPE GARCIA SINISTERRA

Dirección: Sin Información

Buenaventura

flip330@hotmail.com

Ref: Respuesta final Solicitud No. Asunto 2023DP000008179

Cordial saludo.

Gracias por contactarnos, para la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN es muy importante recibir su solicitud, la cual ayudará a fortalecer nuestro servicio.

En atención a la solicitud instaurada a través del Sistema de Recepción de Quejas, Reclamos, Sugerencias, Peticiones y Felicitaciones con No. de Asignación 2023DP000008179, adjuntamos correo electrónico de fecha 8 de septiembre de 2023, en el cual, se da respuesta a sus peticiones.

En los anteriores términos, espero haber atendido en debida forma su solicitud.

De otra parte, con el propósito de conocer su valiosa opinión sobre nuestro Servicio Informático Electrónico para la gestión de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias, lo invitamos a diligenciar la encuesta del nivel de satisfacción, la cual encontrará en la ruta virtual [www.dian.gov.co /barra horizontal superior/Servicio al Ciudadano/ PQSR y Denuncias / Encuesta de Satisfacción del Servicio PQSR y Denuncias](http://www.dian.gov.co/barra%20horizontal%20superior/Servicio%20al%20Ciudadano/PQSR%20y%20Denuncias). O ingresando directamente al enlace: <http://www.dian.gov.co/DIAN/Encuesta.nsf/EncuestaPQSR?OpenForm>

Agradecemos sus aportes que son muy importantes para la implementación de mejoras en el servicio.

Con toda atención,

Danny Haiden López Bernal

Jefe Coordinación de Selección y Provisión del Empleo (A)

Subdirección de Gestión del Empleo Público

Dirección de Gestión Corporativa

Cra. 7 # 6C - 54 - Piso 8° - Edificio Sendas

PBX: (601) 7428973 Ext. 902326

www.dian.gov.co

Proyectó: Diego Alberto Vélez Fernández

CSPE_73 - PQRS_2023DP000008179_FELIPE GARCIA SINISTERRA

co_seleccion_provisionempleo <co_seleccion_provisionempleo@dian.gov.co>

Vie 8/09/2023 3:59 PM

Para:flip330@hotmail.com <flip330@hotmail.com>

CC:Diego Alberto Velez Fernandez <dvelezf@dian.gov.co>;Pablo Andres Jaimes Lozano <pjaimesl@dian.gov.co>

 3 archivos adjuntos (2 MB)

2023DP000008179.pdf; 2021RES-400.300.24-11408 (1).pdf; DERECHO DE PETICIÓN_1111749580_OPEC126462_DIAN2020_.pdf;

Bogotá, D.C. 08 de septiembre de 2023

Señor

Felipe García Sinisterra

flip330@hotmail.com

BNLE OPEC 126462 Posición 06

Proceso de Selección DIAN 1461 de 2020

Respetado señor García.

Ref.: Respuesta a Derecho de Petición- Uso Lista De Elegibles – Analista II- Grado 2 – Código 202- OPEC 126462.

Reciba un cordial saludo, con los mejores deseos de armonía en las actividades cotidianas propias y las de sus familiares. En atención a la solicitud de la referencia, donde efectúa su requerimiento le indicamos que una vez recopilados y analizados los datos que al respecto se tienen, procedemos a brindar respuesta en el siguiente sentido:

Con el objetivo de abordar su petición e identificando la solicitud de su punto, el cual se relaciona con el estado de la provisión de las vacantes ofertadas para el empleo identificado con **OPEC 126462** en la convocatoria 1461, al igual que las novedades que se han presentado, a continuación encontrará una tabla Excel con la información requerida. Vale la pena recordar que el proceso de provisión es dinámico y que son diversos los factores que pueden generar movimientos y variación en la información.

La petición corresponde a:

1. *“... Con el objetivo de que se ampare el Derecho Fundamental al Trabajo, consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia el cual menciona “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, A través de la presente, me permito respetuosamente solicitar la consideración y el cumplimiento de los resultados obtenidos en el concurso "PROCESO DE SELECCIÓN DIAN No. 1461 DE 2020" en el que participé activamente. Como participante en dicho proceso y habiendo obtenido un puntaje total de 84.16 en la evaluación para el cargo de Analista II con código OPEC 126462 ocupando de acuerdo a la Resolución 2021RES-400.300.24-11408 de lista de elegibles la posición meritosa número 6 de las 42 vacantes publicadas en la plataforma SIMO, En este sentido, respetuosamente hago un llamado para que se lleve a cabo una asignación y vinculación al empleo conforme a los principios de equidad y mérito establecidos por la ley.”*

Respuesta: Me permito relacionar las personas que hasta el momento han sido llamadas a tomar posesión en nombramiento en periodo de prueba con respecto a la OPEC No. 126462, las observaciones y novedades registradas hasta la fecha y el resumen de las actuaciones allí ocurridas:

OPEC	POSICIÓN	CEDULA	NOMBRES/APELLIDOS	RESOLUCIÓN	FECHA DE POSESIÓN
126462	1	1032458105	ROCIO ANDREA BARON SISA	8596 DEL 16 DE SEPTIEMBRE DE 2022	DESISTE
126462	2	1018483640	JOSE NICOLAS MORENO ARANGO		8/11/22

Así mismo y a fin de responder la solicitud encaminada a efectuar nombramiento en periodo de prueba nos permitimos señalar que, La DIAN es una entidad respetuosa de las normas que rigen la carrera administrativa, por lo tanto, de presentarse novedades que impliquen un eventual uso de listas de elegibles por recomposición de estas en el Empleo **Analista II Código: 202 Grado: 02 correspondiente a la ficha de empleo TH-GH-2016**; adelantará el respectivo trámite ante la Comisión Nacional del Servicio Civil como lo indica la Ley.

Por su parte, en el evento de no existir listas de elegibles para un empleo o perfil en particular debidamente reportado por la DIAN, la competencia para autorizar el uso de listas de elegibles en empleos equivalentes es exclusiva de la Comisión Nacional del Servicio Civil, quien bajo su facultad legal definida en la Ley 909 de 2004:

“ARTÍCULO 11. Funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa. En ejercicio de las atribuciones relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa, la Comisión Nacional del Servicio Civil ejercerá las siguientes funciones:

...

e) Conformar, organizar y manejar el Banco Nacional de Listas de Elegibles; el Banco de Datos de ex empleados con derechos de carrera cuyos cargos hayan sido suprimidos y que hubieren optado por ser incorporados y, el Banco de Datos de empleados de carrera desplazados por razones de violencia; ...”

Por lo expuesto, la CNSC atendiendo los parámetros determinados en el Acuerdo 165 de 2020, deberá realizar el respectivo estudio técnico de equivalencia que produzca una eventual autorización para uso de listas. Así las cosas, la DIAN no tiene facultad legal para adelantar trámite alguno de lo solicitado por el peticionario.

Al respecto de las peticiones de nombramiento en periodo de prueba de conformidad con el marco normativo del Decreto Ley 927 de 2023, la forma en que surtirá el uso de la lista de elegibles, una vez provistos los empleos objeto del concurso en virtud del parágrafo transitorio del artículo 36 y del artículo 152 del Decreto Ley 927 de 2023, así:

- i) En aplicación de los principios de economía y sostenibilidad fiscal y austeridad del gasto, el uso de las listas de elegibles se encuentra condicionado a la disponibilidad presupuestal, el cual será agotado dentro del término de su vigencia para proveer las vacantes ofertadas y aquellas que se generen con posterioridad derivadas de la ampliación de la planta de personal.
- ii) La lista de elegibles será utilizada en estricto orden descendente para vacantes generadas con posterioridad a la convocatoria, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes.
- iii) La alta gerencia de acuerdo con las necesidades del servicio dará prioridad a las vacantes correspondientes.
- iv) Se solicitará a la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, la autorización correspondiente para el correcto uso de las listas de elegibles vigentes.
- v) Se procederá a los nombramientos en periodo de prueba correspondientes.

Sobre lo expuesto, es importante precisar que la DIAN, ya inició las gestiones pertinentes tendientes a la provisión de un primer grupo de vacantes de diferentes niveles jerárquicos y procesos según el resultado de priorización.

En los anteriores términos, espero haber atendido en debida forma su solicitud,

Cordialmente,

DANNY HAIDEN LÓPEZ BERNAL

dlopezb2@dian.gov.co

Jefe Coordinación de Selección y Provisión del Empleo (A)

Subdirección de Gestión del Empleo Público

Carrera 7 No. 6C – 54 piso 8°

Nivel Central - Bogotá

www.dian.gov.co



“La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN está comprometida con el Tratamiento legal, lícito, confidencial y seguro de sus datos personales. Consulte la Política de Tratamiento de Datos Personales en: www.dian.gov.co, donde puede conocer sus derechos constitucionales y legales, así como la forma de ejercerlos. Atenderemos todas las observaciones, consultas o reclamos en los canales de PQRS habilitados, contenidos en la Política de Tratamiento de Información de la DIAN. Si no desea recibir más comunicaciones por favor eleve su solicitud en los citados canales”

“La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN está comprometida con el Tratamiento legal, lícito, confidencial y seguro de sus datos personales. Consulte la Política de Tratamiento de Datos Personales en: www.dian.gov.co, donde puede conocer sus derechos constitucionales y legales, así como la forma de ejercerlos. Atenderemos todas las observaciones, consultas o reclamos en los canales de PQRS habilitados, contenidos en la Política de Tratamiento de Información de la DIAN. Si no desea recibir más comunicaciones por favor eleve su solicitud en los citados canales”

“La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN está comprometida con el Tratamiento legal, lícito, confidencial y seguro de sus datos personales. Consulte la Política de Tratamiento de Datos Personales en: www.dian.gov.co, donde puede conocer sus derechos constitucionales y legales, así como la forma de ejercerlos. Atenderemos todas las observaciones, consultas o reclamos en los canales de PQRS habilitados, contenidos en la Política de Tratamiento de Información de la DIAN. Si no desea recibir más comunicaciones por favor eleve su solicitud en los citados canales”



Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN

Convocatoria PROCESO DE SELECCION - DIAN de 2020

U.A.E. DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN

Fecha de inscripción:

mié, 27 ene 2021 10:42:43 -0500

Fecha de actualización:

mié, 27 ene 2021 10:42:43 -0500

Felipe Garcia Sinisterra

Documento	Cédula de Ciudadanía	Nº 1111749580
Nº de inscripción	324762230	
Teléfonos	3164803909	
Correo electrónico	flip330@hotmail.com	
Discapacidades		

Datos del empleo

Entidad	U.A.E. DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN		
Código	202	Nº de empleo OPEC	126462
Denominación	3850	Analista II	
Nivel jerárquico	Técnico	Grado	2

DOCUMENTOS

Formación

PROFESIONAL

UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

Experiencia laboral

Empresa	Cargo	Fecha	Fecha terminación
Personeria Distrital de Buenaventura	Jefe Oficina Asesora de Planeación	04-jul-17	09-mar-20
Personeria Distrital de Buenaventura	Apoyo Profesional Oficina control interno	15-ene-17	30-jun-17
Personeria Distrital Buenaventura	Apoyo Profesional Oficina control interno	01-sep-16	31-dic-16
gobernacion valle del cauca	profesional de apoyo	10-nov-15	31-dic-15
gobernacion del valle del cauca	profesional de apoyo	15-may-15	30-oct-15
epsagro pacifico verde	gestor socioempresarial	01-jun-14	22-oct-14

Otros documentos

Documento de Identificación
Tarjeta Profesional
Libreta Militar

Lugar donde presentará las pruebas

Selección de sitio de aplicación de pruebas.

Buenaventura - Valle del Cauca





Felipe

PANEL DE CONTROL

Datos básicos

Formación

Experiencia

Producc. intelectual

Otros documentos

Oferta Pública de

≡ Información del Proceso de Selección

Datos del Proceso de Selección

Proceso de Selección:

PROCESO DE SELECCION - DIAN

Entidad:

U.A.E. DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES

▮ Etapas

Etapas del Proceso de Selección

Nombre de la etapa	Fecha inicio *	Fecha fin *
Se habilita etapa a entidad (no afecta para aspirantes)	2023-08-01	2023-09-29

1 - 1 de 1 resultados

<< < 1 > >>

* Las fechas definidas para las etapas, son susceptibles de modificación.

Consulta General de Listas

Nombre de Proceso Selección

DIAN

Nro. de empleo

126462

Limpiar

Buscar

Detalle listas

Proceso Selección	Nro. empleo	Nro. empleo OPEC	Nro. de resolución	Nro. de lista - Versión	Estado lista	Fecha publicación de la lista	Fecha vencimiento de la lista	Ver datos adicionales
PROCESO DE SELECCION - DIAN	126462		2021RES-400.300.24-11408	17673 - 4	ACTIVA	20 nov. 2021	1 dic. 2023	

Mostrando 1 - 1 de 1 elementos.

«« 1 »»

Información acto administrativo

Observaciones	Nro. resolución	Fecha acto administrativo	Fecha publicación acto	Fecha publicación hasta	Ver resolución
Conforma LE	2021RES-400.300.24-11408	20 nov. 2021	23 nov. 2021	23 nov. 2031	

Lista de elegibles del número de empleo 126462

Posición	Tipo documento	Nro. identificación	Nombres	Apellidos	Puntaje	Fecha firmeza	Tipo firmeza
1	Cédula de Ciudadanía	1032458105	ROCIO ANDREA	BARON SISA	86.08	1 dic. 2021	Firmeza completa
2	Cédula de Ciudadanía	1018483640	JOSE NICOLAS	MORENO ARANGO	85.76	1 dic. 2021	Firmeza completa

4	Cédula de Ciudadanía	1144162696	VALERIA ANDREA	RAMIREZ RAMIREZ	84.97	1 dic. 2021	Firmeza completa
5	Cédula de Ciudadanía	1111744784	LILIANA	ANGULO CHEPOTE	84.24	1 dic. 2021	Firmeza completa
6	Cédula de Ciudadanía	1111749580	FELIPE	GARCIA SINISTERRA	84.16	1 dic. 2021	Firmeza completa
7	Cédula de Ciudadanía	1007795914	CLAUDIA MELISSA	CARDENAS ANDRADE	83.95	1 dic. 2021	Firmeza completa
8	Cédula de Ciudadanía	34607896	LUZ ANGELA	ESCOBAR MONTOYA	83.28	1 dic. 2021	Firmeza completa
9	Cédula de Ciudadanía	1007302989	BRAYAN DAVID	HENAO MONTOYA	82.62	1 dic. 2021	Firmeza completa
10	Cédula de Ciudadanía	11200745	BLAINER ALEXANDER	RUBIO CARVAJAL	82.43	1 dic. 2021	Firmeza completa
11	Cédula de Ciudadanía	1149188969	JESUS ALBERTO	PACHECO SANCHEZ	82.21	1 dic. 2021	Firmeza completa
12	Cédula de Ciudadanía	1111779028	CINDY LORENA	RAMOS OLAVE	82.15	1 dic. 2021	Firmeza completa
13	Cédula de Ciudadanía	1036939360	RAQUEL	URIBE SIERRA	81.52	1 dic. 2021	Firmeza completa
14	Cédula de Ciudadanía	1111781073	JESUS DAVID	CORREA CARABALI	81.40	1 dic. 2021	Firmeza completa
15	Cédula de Ciudadanía	1085253105	JESSICA	FAJARDO GUTIERREZ	81.23	1 dic. 2021	Firmeza completa
16	Cédula de Ciudadanía	1111740252	EVELYN	ZUÑIGA CASANOVA	81.07	1 dic. 2021	Firmeza completa
17	Cédula de Ciudadanía	94472340	HECTOR FABIO	VALVERDE YEPES	81.02	1 dic. 2021	Firmeza completa
18	Cédula de Ciudadanía	1026555431	JAMILTON ORLANDO	MORENO HERNANDEZ	80.75	1 dic. 2021	Firmeza completa
19	Cédula de Ciudadanía	1086133125	CATHERINE PIEDAD	PIEDRAHITA DE LA CRUZ	80.63	1 dic. 2021	Firmeza completa
20	Cédula de Ciudadanía	79600796	FRANCISCO	BURGOS MAZO	80.56	1 dic. 2021	Firmeza completa

Mostrando 1 - 20 de 43 elementos.





DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO

Versión formato

3

FT-GH-1824

Año	2020	Versión de la ficha	0	1	Vigencia	Desde.	11/06/2020	Hasta.	
Identificación del empleo									
Denominación del empleo:	Analista II	Cód.	202	Grado	02	Nivel Jerárquico:	NIVEL TÉCNICO		Código de la Ficha
Tipo de Empleo	Carrera Administrativa								TH-GH-2016
Ubicación del empleo									
Proceso(s)	Talento Humano								
Subproceso(s)	Gestión del Empleo; Desarrollo del Talento Humano						Aplicación de la Ficha	Niveles Central y Seccional	
Superior inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa					Dependencia:	Donde se ubique el empleo		
Propósito principal									
Efectuar actividades de apoyo técnico y administrativo para el desarrollo de los diferentes componentes del proceso del Talento Humano, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.									
Funciones esenciales									
1.	Ejecutar actividades de nivel técnico para la gestión del empleo público de la entidad, incluida la gestión de las historias laborales, y para la realización del seguimiento permanente a los resultados, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.								
2.	Desarrollar acciones de apoyo logístico y técnico para la implementación del sistema de evaluación del desempeño, la modificación del manual de funciones y la ejecución de programas para la gestión de las competencias laborales, y para el monitoreo periódico de su ejecución, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.								
3.	Brindar el soporte técnico y logístico en la implementación de los programas de bienestar laboral y del Sistema de Gestión de Seguridad Social (SGSS), y en la elaboración de reportes de seguimiento, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.								
4.	Adelantar acciones de carácter técnico y logístico para la gestión de la nómina, y la realización de verificaciones, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.								
5.	Realizar las actividades técnicas y logísticas para la gestión del Plan Institucional de Capacitación y la implementación de estrategias para la comprensión y apropiación de principios y valores éticos, y para la revisión permanente de su ejecución, de acuerdo con las necesidades de las áreas, la normativa vigente y los lineamientos institucionales.								
6.	Las señaladas como comunes a todos los empleos de la planta de personal de la Entidad, incluidas en la resolución que adopta o modifica el manual y las demás asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el nivel, grado de responsabilidad y el área de desempeño del empleo.								
Requisitos del empleo.									
Estudios	Título de formación técnica profesional, o terminación y aprobación de estudios tecnológicos, o terminación y aprobación de tres (3) años de estudios profesionales, en alguno de los siguientes programas académicos pertenecientes a los Núcleos Básicos del Conocimiento abajo relacionados.								
NBC		Programas académicos.							
ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN; ADMINISTRACIÓN BANCARIA Y FINANCIERA; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y FINANZAS; ADMINISTRACIÓN DE GESTIÓN HUMANA; ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL; ADMINISTRACIÓN EMPRESARIAL; ADMINISTRACIÓN EN RECURSOS HUMANOS; ADMINISTRACIÓN FINANCIERA; ADMINISTRACIÓN HUMANA; ADMINISTRACIÓN PÚBLICA; ADMINISTRACIÓN PÚBLICA TERRITORIAL; ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS; ADMINISTRACIÓN & SERVICIO; ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESA; CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS; COMERCIO INTERNACIONAL; CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS INTERNACIONALES; DIRECCIÓN HUMANA Y ORGANIZACIONAL; DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS; FINANZAS; FINANZAS Y RELACIONES INTERNACIONALES; GESTIÓN EMPRESARIAL; NEGOCIOS Y FINANZAS INTERNACIONALES; RELACIONES INDUSTRIALES CON ÉNFASIS EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS; RELACIONES INTERNACIONALES; LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA.								
ADMINISTRACIÓN	TÉCNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN BANCARIA Y FINANCIERA; TÉCNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS; TÉCNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN FINANCIERA; TÉCNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA; TÉCNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL; TÉCNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS; TÉCNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS; TÉCNICA PROFESIONAL EN DESARROLLO EMPRESARIAL; TÉCNICA PROFESIONAL EN GESTIÓN EMPRESARIAL; TÉCNICA PROFESIONAL EN GESTIÓN FINANCIERA; TÉCNICA PROFESIONAL EN NÓMINA Y PRESTACIONES SOCIALES; TÉCNICA PROFESIONAL DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE TALENTO HUMANO; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS EMPRESARIALES; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS DE TALENTO HUMANO; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS DEL TALENTO HUMANO; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS EMPRESARIALES; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS FINANCIEROS; TÉCNICA PROFESIONAL EN RELACIONES INDUSTRIALES; TÉCNICO PROFESIONAL EN PROCESOS DE GESTIÓN PÚBLICA TERRITORIAL; TÉCNICO PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO; TÉCNICO PROFESIONAL EN PROCESOS DE GESTIÓN PÚBLICA; TECNOLOGÍA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y DESARROLLO HUMANO; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN EMPRESARIAL; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS; TECNOLOGÍA EMPRESARIAL; TECNOLOGÍA EN FINANZAS; TECNOLOGÍA EN FINANZAS PÚBLICAS; TECNOLOGÍA EN FINANZAS Y RELACIONES INTERNACIONALES; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE EMPRESAS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN EN FINANZAS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL Y FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN INTEGRADA DE LA CALIDAD, MEDIO AMBIENTE, SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN PÚBLICA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN PÚBLICA AMBIENTAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN PÚBLICA FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN PÚBLICA TERRITORIAL; TECNOLOGÍA EN RELACIONES INDUSTRIALES; TECNOLOGÍA EN TALENTO HUMANO.								
BIBLIOTECOLOGÍA, OTROS DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS	TÉCNICA PROFESIONAL EN ARCHIVO; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DOCUMENTAL.								
CIENCIA POLÍTICA, RELACIONES INTERNACIONALES	GOBIERNO Y RELACIONES INTERNACIONALES; RELACIONES INTERNACIONALES.								
CIENCIA POLÍTICA, RELACIONES INTERNACIONALES	TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; TECNOLOGÍA EN ASUNTOS DE GOBIERNO Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN FINANCIERA DEL COMERCIO INTERNACIONAL.								
COMUNICACIÓN SOCIAL, PERIODISMO Y AFINES	COMUNICACIÓN; COMUNICACIÓN SOCIAL; COMUNICACIÓN SOCIAL - PERIODISMO; COMUNICACIÓN SOCIAL Y PERIODISMO; COMUNICACIÓN SOCIAL INSTITUCIONAL; COMUNICACIÓN CORPORATIVA; COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL; COMUNICACIÓN SOCIAL ORGANIZACIONAL; COMUNICACIÓN EN RADIO Y TELEVISIÓN; COMUNICACIÓN Y PERIODISMO.								

Año 2020 Versión de la ficha 0 1

Vigencia Desde. 11/06/2020 Hasta.

Identificación del empleo

Denominación del empleo:	Analista II	Cód	202	Grado	02	Nivel Jerárquico:	NIVEL TÉCNICO	Código de la Ficha	
Tipo de Empleo	Carrera Administrativa								TH-GH-2016

Ubicación del empleo

Proceso(s)	Talento Humano								
Subproceso(s)	Gestión del Empleo; Desarrollo del Talento Humano					Aplicación de la Ficha	Niveles Central y Seccional		
Superior inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa					Dependencia:	Donde se ubique el empleo		

COMUNICACIÓN SOCIAL, PERIODISMO Y AFINES	TECNOLOGÍA COMUNICACIÓN SOCIAL; TECNOLOGÍA EN COMUNICACIÓN SOCIAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN CORPORATIVA; TECNOLOGÍA EN COMUNICACIÓN SOCIAL - PERIODISMO; TECNOLOGÍA EN COMUNICACIÓN SOCIAL Y PERIODISMO; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN.
CONTADURÍA PÚBLICA	CONTADURÍA INTERNACIONAL; CONTADURÍA PÚBLICA; CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS INTERNACIONALES.
CONTADURÍA PÚBLICA	TÉCNICA PROFESIONAL EN CONTADURÍA; TÉCNICA PROFESIONAL EN CONTADURÍA PÚBLICA; TÉCNICA PROFESIONAL EN CONTADURÍA TÉCNICA; TÉCNICA PROFESIONAL EN CONTADURÍA Y FINANZAS; TÉCNICA PROFESIONAL EN CONTADURÍA SISTEMATIZADA; TÉCNICA PROFESIONAL EN CONTABILIDAD; TÉCNICA PROFESIONAL EN CONTABILIDAD Y FINANZAS; TECNOLOGÍA EN CONTADURÍA; TECNOLOGÍA EN CONTADURÍA FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN CONTADURÍA PÚBLICA; TECNOLOGÍA EN CONTADURÍA Y FINANZAS; TECNOLOGÍA EN CONTADURÍA Y FINANZAS; TECNOLOGÍA EN CONTABILIDAD Y FINANZAS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN PÚBLICA CONTABLE.
DERECHO Y AFINES	DERECHO; DERECHO Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS; DERECHO Y CIENCIAS HUMANAS; DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS; DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES; GOBIERNO; JURISPRUDENCIA; JUSTICIA Y DERECHO; LEYES Y JURISPRUDENCIA.
DISEÑO	DISEÑO GRÁFICO.
DISEÑO	TÉCNICA PROFESIONAL EN DISEÑO GRÁFICO; TECNOLOGÍA DISEÑO GRÁFICO; TECNOLOGÍA EN DISEÑO GRÁFICO.
ECONOMÍA	ECONOMÍA; ECONOMÍA EMPRESARIAL; ECONOMÍA Y DESARROLLO; ECONOMÍA Y FINANZAS; COMERCIO INTERNACIONAL; TRABAJO SOCIAL.
ECONOMÍA	TÉCNICA PROFESIONAL EN COMERCIO INTERNACIONAL; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS; TECNOLOGÍA EN COMERCIO INTERNACIONAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL.
EDUCACIÓN	LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA; LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN; LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA Y PEDAGOGÍA; LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y PSICOLOGÍA; LICENCIATURA EN PSICOPEDAGOGÍA.
INGENIERÍA ADMINISTRATIVA Y AFINES	INGENIERÍA ADMINISTRATIVA; INGENIERÍA ADMINISTRATIVA Y DE FINANZAS; INGENIERÍA FINANCIERA.
INGENIERÍA ADMINISTRATIVA Y AFINES	TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN FINANCIERA.
INGENIERÍA DE SISTEMAS, TELEMÁTICA Y AFINES	ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN; GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN; INGENIERÍA EN INFORMÁTICA; INGENIERÍA INFORMÁTICA; INGENIERÍA DE SISTEMAS; INGENIERÍA DE SISTEMAS E INFORMÁTICA; INGENIERÍA DE SISTEMAS INFORMÁTICOS; INGENIERÍA DE SISTEMAS Y COMPUTACIÓN; INGENIERÍA EN ANÁLITICA DE DATOS; INGENIERÍA EN CIENCIA DE DATOS; INGENIERÍA EN CIENCIAS COMPUTACIONALES; INGENIERÍA EN COMPUTACIÓN; SISTEMAS DE INFORMACIÓN.
INGENIERÍA DE SISTEMAS, TELEMÁTICA Y AFINES	TÉCNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS E INFORMÁTICA; TÉCNICA PROFESIONAL EN ANÁLISIS Y DISEÑO DE BASES DE DATOS; TÉCNICA PROFESIONAL EN ANÁLISIS Y PROGRAMACIÓN DE COMPUTADORES; TÉCNICA PROFESIONAL EN CIENCIAS DE LA COMPUTACIÓN; TÉCNICA PROFESIONAL EN INFORMÁTICA; TÉCNICA PROFESIONAL EN INFORMÁTICA Y SISTEMAS; TÉCNICA PROFESIONAL EN INGENIERÍA DE SISTEMAS; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROGRAMACIÓN DE COMPUTADORES; TÉCNICA PROFESIONAL EN SISTEMAS; TÉCNICA PROFESIONAL EN SISTEMAS E INFORMÁTICA; TÉCNICO PROFESIONAL EN PROGRAMACIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN; TÉCNICO PROFESIONAL EN SISTEMAS INFORMÁTICOS; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN; TECNOLOGÍA DE PROGRAMACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS; TECNOLOGÍA EN ANÁLISIS Y DESARROLLO DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN; TECNOLOGÍA EN ANÁLISIS Y PROGRAMACIÓN DE COMPUTADORES; TECNOLOGÍA EN ANÁLISIS DE SISTEMAS Y PROGRAMACIÓN DE COMPUTADORES; TECNOLOGÍA EN ANÁLISIS Y PROGRAMACIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN; TECNOLOGÍA EN INFORMÁTICA; TECNOLOGÍA EN INFORMÁTICA Y SISTEMAS; TECNOLOGÍA EN INFORMÁTICA Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN; TECNOLOGÍA EN INGENIERÍA DE SISTEMAS; TECNOLOGÍA EN SISTEMAS; TECNOLOGÍA EN SISTEMAS E INFORMÁTICA; TECNOLOGÍA EN SISTEMAS INFORMÁTICOS.
INGENIERÍA INDUSTRIAL Y AFINES	INGENIERÍA INDUSTRIAL.
INGENIERÍA INDUSTRIAL Y AFINES	TÉCNICA PROFESIONAL EN DESARROLLO EMPRESARIAL; TÉCNICA PROFESIONAL EN INGENIERÍA INDUSTRIAL; TÉCNICA PROFESIONAL EN INDUSTRIAL; TÉCNICA PROFESIONAL EN INGENIERÍA DE PRODUCCIÓN CON ÉNFASIS EN CALIDAD; TECNOLOGÍA EN INDUSTRIAL; TECNOLOGÍA EN INGENIERÍA INDUSTRIAL; TECNOLOGÍA EN HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL; TECNOLOGÍA EN PRODUCCIÓN; TECNOLOGÍA EN PRODUCCIÓN INDUSTRIAL; TECNOLOGÍA EN SISTEMAS DE PRODUCCIÓN; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE PRODUCCIÓN Y CALIDAD; TECNOLOGÍA EN INGENIERÍA INDUSTRIAL CON ÉNFASIS EN PRODUCCIÓN; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE PRODUCCIÓN SOSTENIBLE.
PSICOLOGÍA	PSICOLOGÍA; PSICOLOGÍA CON ÉNFASIS EN PSICOLOGÍA SOCIAL; PSICOLOGÍA EMPRESARIAL.
SALUD PÚBLICA	ADMINISTRACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO; SALUD OCUPACIONAL; SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
SALUD PÚBLICA	TÉCNICA PROFESIONAL EN HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL; TÉCNICA PROFESIONAL EN SALUD OCUPACIONAL; TÉCNICA PROFESIONAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO; TECNOLOGÍA EN SALUD OCUPACIONAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN EN SALUD OCUPACIONAL; TECNOLOGÍA EN SALUD AMBIENTAL; TECNOLOGÍA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO; TECNOLOGÍA EN SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL.
SOCIOLOGÍA, TRABAJO SOCIAL Y AFINES	SOCIOLOGÍA; TRABAJO SOCIAL.
SOCIOLOGÍA, TRABAJO SOCIAL Y AFINES	TECNOLOGÍA EN DESARROLLO Y BIENESTAR SOCIAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL.

Tipo de experiencia y tiempo requerido:	Un (1) año de experiencia laboral.
Otros requisitos del empleo:	Certificado de Inscripción profesional en los casos señalados en la ley

DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO

Versión formato

3

FT-GH-1824

Año	2020	Versión de la ficha	0	1	Vigencia Desde.	11/06/2020	Hasta.	
Identificación del empleo								
Denominación del empleo:	Analista II	Cód	202	Grado	02	Nivel Jerárquico:	NIVEL TÉCNICO	Código de la Ficha
Tipo de Empleo	Carrera Administrativa							TH-GH-2016
Ubicación del empleo								
Proceso(s)	Talento Humano							
Subproceso(s)	Gestión del Empleo; Desarrollo del Talento Humano					Aplicación de la Ficha	Niveles Central y Seccional	
Superior inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa				Dependencia:	Donde se ubique el empleo		
Equivalencias								
SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>	EQUIVALENCIAS: Aplican las equivalencias definidas en la normativa aplicable a la Entidad.				
Competencias Básicas u Organizacionales								
1	Comportamiento Ético.				2	Comunicación Efectiva.		
3	Trabajo en Equipo.				4	Adaptabilidad.		
5	Orientación al Logro				6	Orientación al Usuario y al Ciudadano.		
7	*Conceptos Evasión, Elusión y Contrabando *Ley de Transparencia.				8	Herramientas Informáticas.		
9	Gestión Documental.				10	Modelo Integrado de Planeación y Gestión.		
11	Código de Ética y Buen Gobierno, Código de Integridad.				12	Principios de la Función Pública. Disposiciones Generales, Procedimiento Administrativo General (Ley 1437 de 2011 -Título I; Título II, Título III. -Capítulos 1,5 al 8-).		
13	Sistema PQRSF.				14	Políticas Estatales de Servicio al Ciudadano.		
15	Constitución Política: Derechos Fundamentales, Principios y Estructura del Estado.				16	Generalidades de la Gestión Humana en la Administración Pública.		
Competencias Funcionales								
1	Planificación y Organización del Trabajo.				2	Gestión del Empleo.		
3	Gestión del Desarrollo.				4	Gestión de la Compensación.		
5	Gestión de las Relaciones Humanas.				6	Gestión del Rendimiento.		
Competencias Conductuales o Interpersonales								
Nombre		Nivel		Nombre		Nivel		
Comportamiento Ético		4		Trabajo en Equipo		2		
Innovación		2		Comunicación Efectiva		2		
CONTROL DE CAMBIOS								
Resolución No.	Fecha	Versión	Descripción del cambio					
0060	11/06/2020	1	Por la cual se adopta el Manual Específico de Requisitos y Funciones.					