

**REPARTO TUTELA: JOHN ANDREY RADA VS. DIAN Y OTRO**

Recepción Procesos Reparto Oficina Apoyo Judicial - Valle del Cauca - Tuluá

&lt;repartotulua@cendoj.ramajudicial.gov.co&gt;

Lun 2/10/2023 3:19 PM

Para: Juzgado 01 Laboral - Valle del Cauca - Tuluá &lt;j01lctulua@cendoj.ramajudicial.gov.co&gt;

CC: johnandrey83@gmail.com &lt;johnandrey83@gmail.com&gt;

 2 archivos adjuntos (8 MB)

TUTELA Y ANEXOS.pdf; ACTA 9332 TUT J01LC.pdf;

*Cordial Saludo,**Nos permitimos adjuntar el expediente del asunto el que correspondió por reparto para su debido conocimiento y trámite.**P.D. Se copia al correo del usuario, o juzgado remitente para su debida información y control.**Atentamente,***NUBIA SANDOVAL ROJAS**

Asistente Administrativo

Oficina de Servicios DESAJ -TULUA

Dirección Ejecutiva Seccional del Administración Judicial

**JUDITH HENAO MUÑOZ**

Jefe Oficina de Servicios DESAJ-TULUA

Dirección Ejecutiva Seccional del Administración Judicial

 ofservtulua@cendoj.ramajudicial.gov.co Calle 25 No. 23-35 Sede Ed. Wéspedes-Juzgados Penales  
Tuluá – Valle del Cauca**De:** JOHN ANDREY RADA <johnandrey83@gmail.com>**Enviado:** lunes, 2 de octubre de 2023 10:11**Para:** Recepción Procesos Reparto Oficina Apoyo Judicial - Valle del Cauca - Tuluá <repartotulua@cendoj.ramajudicial.gov.co>**Asunto:** ACCION DE TUTELA PARA REPARTO

Buen día,

Adjunto tutela para tramite con sus respectivos anexos.

REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA

ACCIONANTE: JOHN ANDREY RADA VILLAFÁÑE

ACCIONADOS: DIRECCIÓN ESPECIAL DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES DIAN Y LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC

**JOHN ANDREY RADA V.**

Ingeniero de Sistemas

Cel: 318 352 9983

*Bugalagrande Valle, Colombia*

*Código Postal: 763001*

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico contiene información de la Rama Judicial de Colombia. Si no es el destinatario de este correo y lo recibió por error comuníquelo de inmediato, respondiendo al remitente y eliminando cualquier copia que pueda tener del mismo. Si no es el destinatario, no podrá usar su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si es el destinatario, le corresponde mantener reserva en general sobre la información de este mensaje, sus documentos y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita. Antes de imprimir este correo, considere si es realmente necesario hacerlo, recuerde que puede guardarlo como un archivo digital.

Señor (a)

JUEZ DE CIRCUITO E.S.D

REFERENCIA: **ACCIÓN DE TUTELA**  
ACCIONANTE: **JOHN ANDREY RADA VILLAFÑE**  
ACCIONADOS: **DIRECCIÓN ESPECIAL DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES DIAN Y LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC**

JOHN ANDREY RADA VILLAFÑE, mayor de edad con domicilio en la ciudad de Bugalagrande, identificado con cédula de ciudadanía No 6.200.196 expedida en Bugalagrande, actuando en nombre propio, me permito interponer ACCIÓN DE TUTELA en contra de la DIRECCIÓN ESPECIAL DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES DIAN con vinculación de LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL –CNSC, por la vulneración a mis derechos fundamentales a la igualdad, debido proceso, acceso al desempeño de funciones y cargos públicos por mérito, consagrados en los artículos 125, 209, 13, 29 y 40 Numeral 7 de la Constitución Política de Colombia, además de todos aquellos que como Juez Constitucional encuentre violentados con ocasión de mi participación en el proceso de la Selección DIAN No 1461 de 2020, de Sistema Específico de Carrera Administrativa; en la cual ocupé el puesto 273 en la lista de elegibles RESOLUCIÓN No 77 del 12 de enero de 2022. 2022RES- 400.300.24-0077 del 12 de enero de 2022.

## I. HECHOS

**Primero.** Participé en el concurso realizado por la Comisión Nacional Del Servicio Civil, "Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020, del Sistema Específico de Carrera Administrativa, para proveer doscientos seis (206) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR I, Código 301, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 126723, 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.

**Segundo.** Como resultado del proceso ocupé la posición N° 209, según la lista de elegibles expedida mediante RESOLUCIÓN N° 77 del 12 de enero de 2022: \*77 \*2022RES-400.300.24- 0077 "Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer doscientos seis (206) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR I, Código 301, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 126723, 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”, optando a uno de estos 206 cargos vacantes.

SIMO 4.0 Banco Nacional de Listas de Elegibles Versión 0.0.1							
206	Cédula de Ciudadanía	1090492723	ANGIE KATHERINE	PERTUZ QUINTERO	81.09	21 ene. 2022	Firmeza completa
207	Cédula de Ciudadanía	1030610604	YULY ANDREA	JIMENEZ GALVIS	81.05	21 ene. 2022	Firmeza completa
208	Cédula de Ciudadanía	1085299885	MARTHA LUCIA	GARZON POTOSI	81.02	21 ene. 2022	Firmeza completa
208	Cédula de Ciudadanía	86045506	FRANCISCO JAVIER	GODOY GONZALEZ	81.02	21 ene. 2022	Firmeza completa
209	Cédula de Ciudadanía	1085285484	ALEXANDRA JIMENA	ESPAÑA ENRIQUEZ	81.01	21 ene. 2022	Firmeza completa
209	Cédula de Ciudadanía	1070971321	CRISTIAN ANDRÉS	ARGUMERO FLÓREZ	81.01	21 ene. 2022	Firmeza completa
209	Cédula de Ciudadanía	39462679	NORA CAROLINA	HERRERA OSPINO	81.01	21 ene. 2022	Firmeza completa
209	Cédula de Ciudadanía	6200196	JOHN ANDREY	RADA VILLAFANE	81.01	21 ene. 2022	Firmeza completa

**Tercero.** De acuerdo con el “Plan Estratégico Del Talento Humano 2021 - Dirección De Gestión De Recursos Y Administración Económica Subdirección De Gestión De Personal - Bogotá, enero De 2021” (documento expedido por la DIAN) en la DIAN existen 6719 vacantes definitivas a proveer mediante Concurso de Mérito;

### Estado de la provisión de las vacantes

#### FORMA DE PROVISION DE LAS VACANTES DEFINITIVAS

PROVISION	Num. Vacantes
ENCARGO	2,131
PROVISIONALIDAD	4,237
SIN PROVEER	351
<b>Total</b>	<b>6,719</b>

#### PLANTA OCUPADA POR NIVELES

Nivel	Planta Ocupada
Directivo	85
Asesor	29
Profesional	7,119
Tecnico	2,422
Asistencial	1,286
<b>Total</b>	<b>10,941</b>

Tabla 12 Situación de provisión de vacantes definitivas y planta por niveles

Así, las cosas en la actualidad existen 6719 vacantes definitivas a proveer mediante Concurso de Mérito; durante la vigencia 2020 se efectuó una primera convocatoria mediante acuerdo 0285 suscrito entre la UAE - Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales y la Comisión Nacional de Servicio Civil – CNSC - en la cual, se ofertaron 1500 empleos, los demás, de conformidad al proceso de planeación y disponibilidad presupuestal, serán provistos en las siguientes fases.

**Cuarto:** La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales-DIAN oferta procesos de selección Modalidad Ingreso a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil por medio del ACUERDO CNT2022AC000008 29 DE DICIEMBRE DE 2022,

donde en su listado de empleos ofertados está la denominación GESTOR I CÓDIGO 301, que teniendo la misma denominación del cargo y manual de funciones al que participé con la OPEC 126723 GESTOR I CÓDIGO 301, que anexo a esta acción.

**TABLA No. 3**  
**OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN**

NIVEL JERÁQUICO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANT. EMPLEOS	CANT. VACANTES
Profesional	GESTOR I	301	1	18	1277
	GESTOR II	302	2	18	464
	GESTOR III	303	3	10	28
	GESTOR IV	304	4	9	18
	INSPECTOR I	305	5	3	4
	INSPECTOR II	306	6	5	7
	INSPECTOR III	307	7	2	3
	INSPECTOR IV	308	8	2	2
<b>Total Nivel Profesional</b>				<b>67</b>	<b>1803</b>
Técnico	ANALISTA I	201	1	12	125
	ANALISTA II	202	2	14	213
	ANALISTA III	203	3	13	242
	ANALISTA IV	204	4	14	182
	ANALISTA V	205	5	10	124
<b>Total Nivel Técnico</b>				<b>63</b>	<b>886</b>
Asistencial	FACILITADOR I	104	4	3	155
	FACILITADOR II	101	1	1	15
	FACILITADOR III	102	2	2	82
	FACILITADOR IV	103	3	4	349
<b>Total Nivel Asistencial</b>				<b>10</b>	<b>601</b>
<b>TOTAL GENERAL*</b>				<b>140</b>	<b>3290</b>

\* Incluye los empleos ofertados que no requieren Experiencia (ver Tabla No. 4).

**Quinto:** Dentro de la página del Sistema de apoyo para la Igualdad al Mérito y la Oportunidad – SIMO, la cual es administrada por la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL CNSC, se encuentra publicada dentro de la **OPEC 198368** donde aparece un total de 366 vacantes denominación **GESTOR I GRADO I CODIGO EMPLEO 301**

**Gestor I**

nivel: profesional denominación: gestor I grado: 1 código: 301 número opec: 198368 id único entidad: 154 asignación salarial: \$5008967 vigencia salarial: 2022  
 CONVOCATORIA 2497 de 2022 PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 - MODALIDAD INGRESO Cierre de inscripciones: 2022-02-29  
 Total de vacantes del Empleo: 366 Manual de Funciones

**Propósito**

at-R-3008: ejecutar, en el marco de su competencia y jurisdicción, investigaciones, acciones, diligencias y tramites dirigidos a la verificación del cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria, aduanera o cambiaria, así como la detección de practicas tendientes a la elusion, evasión, abuso, contrabando y lavado de activos, de acuerdo con la normativa vigente, los procedimientos establecidos y las directrices institucionales.

**Funciones**

- PARTICIPAR EN LA EJECUCION DE ACCIONES DE FISCALIZACION, EN EL MARCO DE SU COMPETENCIA Y JURISDICCION, TENDIENTES A LA VERIFICACION DEL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS, ADUANERAS O CAMBIARIAS, DE ACUERDO CON LA NORMATIVA VIGENTE, LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES Y PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS.
- PLANIFICAR LA LOGISTICA PARA LA EJECUCION DE ACCIONES DE CONTROL, DE TAL FORMA QUE PERMITA ALCANZAR LOS RESULTADOS ESPERADOS, DE ACUERDO CON LOS LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES.
- LAS SEÑALADAS COMO COMUNES A TODOS LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA ENTIDAD, INCLUIDAS EN LA RESOLUCION QUE ADOPTA O MODIFICA EL MANUAL Y LAS DEMAS ASIGNADAS POR AUTORIDAD COMPETENTE, DE ACUERDO CON EL NIVEL, GRADO DE RESPONSABILIDAD Y EL AREA DE DESEMPEÑO DEL EMPLEO.
- PARTICIPAR EN LAS DILIGENCIAS DE DESTRUCCION DE MERCANCIA AVERIADA, DEFECTUOSA O IMPROPIA RESPECTO DEL FIN PARA EL CUAL FUE IMPORTADA, DE ACUERDO CON LA NORMATIVA VIGENTE, LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS Y LAS DIRECTRICES INSTITUCIONALES.
- REALIZAR INVESTIGACIONES PARA DETERMINAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS, ADUANERAS O CAMBIARIAS Y EL REPORTE DE LAS OPERACIONES SOSPECHOSAS DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION DEL TERRORISMO, EN EL MARCO DE SU COMPETENCIA Y JURISDICCION, DE ACUERDO CON LA NORMATIVA VIGENTE, LAS DIRECTRICES INSTITUCIONALES Y LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS.
- PROFERIR LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DE TRAMITE, PREPARATORIOS Y DE FONDO REQUERIDOS DENTRO DEL PROCESO, DE ACUERDO CON LA NORMATIVA VIGENTE Y LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS.
- ELABORAR INFORMES ESTADISTICOS Y DE GESTION REQUERIDOS, DE ACUERDO CON LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS Y LAS DIRECTRICES INSTITUCIONALES.

**Requisitos**

**Estudio:** Título de PROFESIONAL en NBC: ADMINISTRACION ,O, NBC: CIENCIA POLITICA, RELACIONES INTERNACIONALES ,O, NBC: CONTADURIA PUBLICA ,O, NBC: DERECHO Y AFINES ,O, NBC: ECONOMIA ,O, NBC: INGENIERIA ADMINISTRATIVA Y AFINES ,O, NBC: INGENIERIA DE SISTEMAS, TELEMATICA Y AFINES ,O, NBC: INGENIERIA INDUSTRIAL Y AFINES ,O, NBC: INGENIERIA QUIMICA Y AFINES ,O, NBC: MATEMATICAS, ESTADISTICA Y AFINES.  
**Experiencia:** NO REQUIERE EXPERIENCIA  
**Otros:** Tarjeta Profesional en los casos señalados por la Ley.  
 Para los empleos del nivel profesional ubicados en la Subdirección de Gestión de Fiscalización Internacional, se exigirá como requisito adicional, certificado de inglés en nivel B2.

**Equivalencias**

[Ver aquí](#)

Teniendo la misma denominación del cargo y propósito al que participé con la OPEC 126723 GESTOR I GRADO 1 CODIGO EMPLEO 301

**Gestor I**

nivel: profesional denominación: gestor I grado: 1 código: 301 número opec: 126723 asignación salarial: \$4551145  
 PROCESO DE SELECCION - DIAN Cierre de inscripciones: 2021-02-09  
 Total de vacantes del Empleo: 206 Manual de Funciones

**Propósito**

at-R-3008: ejecutar en el marco de su competencia y jurisdicción- investigaciones, acciones, diligencias y tramites dirigidos a la verificación del cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria, aduanera o cambiaria, así como la detección de practicas tendientes a la elusion, evasión, abuso, contrabando y lavado de activos, de acuerdo con la normativa vigente, los procedimientos establecidos y las directrices 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 responsabilidad y el área de desempeño del empleo.
- Participar en las diligencias de destrucción de mercancía averiada, defectuosa o impropia respecto del fin para el cual fue importada, de acuerdo con la normativa vigente, los procedimientos establecidos y las directrices institucionales.
- Elaborar informes estadísticos y de gestión requeridos, de acuerdo con los procedimientos establecidos y las directrices institucionales.
- Planificar la logística para la ejecución de acciones de control, de tal forma que permita alcanzar los resultados esperados, de acuerdo con los lineamientos institucionales.
- Participar en la ejecución de acciones de fiscalización, en el marco de su competencia y jurisdicción, tendientes a la verificación del cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras o cambiarias, de acuerdo con la normativa vigente, lineamientos institucionales y procedimientos establecidos.
- Proferir los actos administrativos de trámite, preparatorios y de fondo requeridos dentro del proceso, de acuerdo con la normativa vigente y los procedimientos establecidos.
- Realizar investigaciones para determinar el cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras o cambiarias y, el reporte de las operaciones sospechosas de lavado de activos y financiación del terrorismo, en el marco de su competencia y jurisdicción, de acuerdo con la normativa vigente, las directrices institucionales y los procedimientos establecidos.

**Requisitos**

**Estudio:** Título profesional en alguno de los programas académicos pertenecientes a los NBC contenidos en el pdf anexo. Tarjeta Profesional en los casos señalados por la Ley. Para los empleos del nivel profesional ubicados en la Subdirección de Gestión de Fiscalización Internacional, se exigirá como requisito adicional, certificado de inglés en nivel B2.  
**Experiencia:** No requiere experiencia.

**Equivalencias**

Igual Manual de Funciones en las dos OPEC ofertadas

# OPEC 126723 GESTOR I GRADO I CÓDIGO EMPLEO 301

 <b>DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO</b>				Versión formato 3		<b>FT-GH-1824</b>	
Año: 2020		Versión de la ficha: 0 1		Vigencia Desde: 11/08/2020		Hasta:	
Identificación del empleo							
Denominación del empleo: Gestor I		Cód: 301		Grado: 01		Nivel Jerárquico: NIVEL PROFESIONAL	
Tipo de Empleo: Carrera Administrativa						Código de la Ficha: AT-FL-3008	
Ubicación del empleo							
Proceso(s): MISIONAL: Cumplimiento de obligaciones tributarias, cumplimiento de obligaciones aduaneras y cambiarias							
Subproceso(s): Fiscalización y liquidación						Aplicación de la Ficha: Niveles Central y Seccional	
Superior inmediato: Quien ejerza la supervisión directa				Dependencia: Donde se ubique el empleo			
Propósito principal							
Ejecutar, en el marco de su competencia y jurisdicción, investigaciones, acciones, diligencias y trámites dirigidos a la verificación del cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria, aduanera o cambiaria, así como la detección de prácticas tendientes a la elusión, evasión, abuso, contrabando y lavado de activos, de acuerdo con la normativa vigente, los procedimientos establecidos y las directrices institucionales.							
Funciones esenciales							
1. Realizar investigaciones para determinar el cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras o cambiarias y, el reporte de las operaciones sospechosas de lavado de activos y financiación del terrorismo, en el marco de su competencia y jurisdicción, de acuerdo con la normativa vigente, las directrices institucionales y los procedimientos establecidos.							
2. Proferir los actos administrativos de trámite, preparatorios y de fondo requeridos dentro del proceso, de acuerdo con la normativa vigente y los procedimientos establecidos.							
3. Participar en la ejecución de acciones de fiscalización, en el marco de su competencia y jurisdicción, tendientes a la verificación del cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras o cambiarias, de acuerdo con la normativa vigente, lineamientos institucionales y procedimientos establecidos.							
4. Planificar la logística para la ejecución de acciones de control, de tal forma que permita alcanzar los resultados esperados, de acuerdo con los lineamientos institucionales.							
5. Elaborar informes estadísticos y de gestión requeridos, de acuerdo con los procedimientos establecidos y las directrices institucionales.							
6. Participar en las diligencias de destrucción de mercancía averiada, defectuosa o impropia respecto del fin para el cual fue importada, de acuerdo con la normativa vigente, los procedimientos establecidos y las directrices institucionales.							
7. 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 profesional en alguno de los siguientes programas académicos pertenecientes a los Núcleos Básicos del Conocimiento abajo relacionados.					
NBC		Programas académicos.					
ADMINISTRACIÓN		ADMINISTRACIÓN; ADMINISTRACIÓN EMPRESARIAL; ADMINISTRACIÓN & SERVICIO; ADMINISTRACIÓN AGROPECUARIA; ADMINISTRACIÓN BANCARIA Y FINANCIERA; ADMINISTRACIÓN COMERCIAL; ADMINISTRACIÓN COMERCIAL Y DE MERCADEO; ADMINISTRACIÓN COMERCIAL Y DE SISTEMAS; ADMINISTRACIÓN COMERCIAL Y FINANCIERA; ADMINISTRACIÓN DE COMERCIO EXTERIOR; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROPECUARIAS; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS COMERCIALES; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON ÉNFASIS EN ECONOMÍA SOLIDARIA; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON ÉNFASIS EN FINANZAS; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE SERVICIOS; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN TELECOMUNICACIONES; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS HOTELERAS Y TURÍSTICAS; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS INDUSTRIALES; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y FINANZAS; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y GERENCIA INTERNACIONAL; ADMINISTRACIÓN DE MERCADEO Y LOGÍSTICA INTERNACIONALES; ADMINISTRACIÓN DE MERCADERO, PUBLICIDAD Y VENTAS; ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS; ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES; ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS; ADMINISTRACIÓN DEL COMERCIO INTERNACIONAL; ADMINISTRACIÓN EMPRESARIAL SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO; ADMINISTRACIÓN EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; ADMINISTRACIÓN EN LOGÍSTICA Y PRODUCCIÓN; ADMINISTRACIÓN EN NEGOCIOS INTERNACIONALES; ADMINISTRACIÓN FINANCIERA; ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Y DE SISTEMAS; ADMINISTRACIÓN INDUSTRIAL; ADMINISTRACIÓN LOGÍSTICA; ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS; ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS; ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESA; ADMINISTRACIÓN Y MERCADOS INTERNACIONALES; ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; BANCA Y FINANZAS INTERNACIONALES; CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN, CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS; COMERCIO INTERNACIONAL; COMERCIO INTERNACIONAL Y FINANZAS; DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS; ECONOMÍA; ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; FINANZAS; FINANZAS INTERNACIONALES; FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES, FINANZAS Y RELACIONES INTERNACIONALES; GESTIÓN EMPRESARIAL; INGENIERÍA COMERCIAL; INGENIERÍA FINANCIERA; NEGOCIOS Y FINANZAS INTERNACIONALES; PROFESIONAL EN NEGOCIOS INTERNACIONALES; RELACIONES INTERNACIONALES.					

# OPEC 198368 GESTOR I GRADO I CODIGO EMPLEO 301

		DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO			Versión formato	FT-TAH-1824	
Año 2023		Versión de la ficha 0 3		Vigencia Desde: 27/01/2023		Hasta:	
<b>Identificación del empleo</b>							
Denominación del empleo:	Gestor I	Cód	301	Grado	01	Nivel Jerárquico:	NIVEL PROFESIONAL
Tipo de Empleo	Carrera Administrativa					Código de la Ficha	AT-FL-3008
<b>Ubicación del empleo</b>							
Proceso(s)	MISIONAL: Cumplimiento de obligaciones tributarias, cumplimiento de obligaciones aduaneras y cambiarias						
Subproceso(s)	Fiscalización y liquidación					Aplicación de la Ficha	Niveles Central y Seccional
Superior Inmediato:	Quién ejerza la supervisión directa				Dependencia:	Donde se ubique el empleo	
<b>Propósito principal</b>							
Ejecutar, en el marco de su competencia y jurisdicción, investigaciones, acciones, diligencias y trámites dirigidos a la verificación del cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria, aduanera o cambiaria, así como la detección de prácticas tendientes a la elusión, evasión, abuso, contrabando y lavado de activos, de acuerdo con la normativa vigente, los procedimientos establecidos y las directrices Institucionales.							
<b>Funciones esenciales</b>							
1.	Realizar Investigaciones para determinar el cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras o cambiarias y, el reporte de las operaciones sospechosas de lavado de activos y financiación del terrorismo, en el marco de su competencia y jurisdicción, de acuerdo con la normativa vigente, las directrices Institucionales y los procedimientos establecidos.						
2.	Proferir los actos administrativos de trámite, preparatorios y de fondo requeridos dentro del proceso, de acuerdo con la normativa vigente y los procedimientos establecidos.						
3.	Participar en la ejecución de acciones de fiscalización, en el marco de su competencia y jurisdicción, tendientes a la verificación del cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras o cambiarias, de acuerdo con la normativa vigente, lineamientos Institucionales y procedimientos establecidos.						
4.	Planificar la logística para la ejecución de acciones de control, de tal forma que permita alcanzar los resultados esperados, de acuerdo con los lineamientos Institucionales.						
5.	Elaborar informes estadísticos y de gestión requeridos, de acuerdo con los procedimientos establecidos y las directrices Institucionales.						
6.	Participar en las diligencias de destrucción de mercancía averiada, defectuosa o impropia respecto del fin para el cual fue importada, de acuerdo con la normativa vigente, los procedimientos establecidos y las directrices Institucionales.						
7.	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.						
<b>Requisitos del empleo.</b>							
Estudios	Título profesional en alguno de los programas académicos pertenecientes a los Núcleos Básicos del Conocimiento (NBC) abajo relacionados.						
<b>NBC</b>		<b>Programas académicos.</b>					
ADMINISTRACION	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.						

## ARGUMENTO JURÍDICO

La acción de tutela se caracteriza por ser subsidiaria y residual, establecida en el artículo 86 de la Constitución Política que la misma procede cuando la parte interesada no cuenta con otro medio de defensa judicial, o existiendo, el mismo es ineficaz para la protección de sus prerrogativas y se requiere evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

En dicho evento, el principio de subsidiariedad que preserva la naturaleza excepcional evita el desplazamiento de los mecanismos ordinarios al ser los espacios adecuados para resolver el conflicto sometido al juez de tutela, y garantizan que la acción constitucional opere cuando se requiera suplir las deficiencias que presenta el orden jurídico para la protección de los derechos a la luz de un concreto asunto.

En casos de concurso de méritos la Corte Constitucional ha decantado que: «(...) los medios de defensa existentes ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo no siempre son eficaces, en concreto, para resolver el problema jurídico planteado, pues generalmente implica someter a ciudadanos que se presentaron a un sistema de selección que se basa en el mérito a eventualidades, tales como que (i) la lista de elegibles en la que ocuparon el primer lugar pierda vigencia de manera pronta o, (ii) se termine el período del cargo para el cual concursaron, cuando éste tiene un periodo fijo determinado en la Constitución o en la ley»

La respuesta de a la entidad peticionada se basa en una interpretación errónea de las normas que regulan la carrera administrativa al referir que el decreto Ley 071 de 2020 es el que regula el sistema específico de carrera de los empleados públicos de la DIAN por ser norma especial y no deben darle aplicación a la ley 909 de 2004 y al decreto 1083 de 2015. Desconoce la jerarquía normativa y el objeto de esta ley que tiene alcance estatutario por tratarse de derechos fundamentales como lo es trabajo y el acceso al empleo público. Veamos la norma, ley 909 de 2004:

**ARTÍCULO 1. Objeto de la ley.** La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.

Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad.

De acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos:

- a) Empleos públicos de carrera; (Ver Art. 2.2.2.1.1, Decreto 1083 de 2015.)
- b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción;
- c) Empleos de período fijo;
- d) Empleos temporales.

Ley 1960 de 2019. ARTÍCULO 6. El numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

“ARTÍCULO 31. El proceso de selección comprende:

1. (...)
2. (...)
3. (...)
4. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada por delegación de aquella elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de méritos se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso **y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.** (Subrayado y negrillas fuera de texto).

Luego de esta interpretación hace referencia al artículo 34 de decreto 071 de 2020 diciendo que este estableció la exclusividad de las vacantes ofertadas y el uso de la lista de elegibles para la provisión definitiva de los empleos de carrera de la Dian solo es para proveer vacantes convocadas u ofertadas, haciendo una interpretación errónea del artículo. Veamos:

“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.”

“ARTÍCULO 40. USO DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. En aplicación de las disposiciones del artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020, “(...) 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”.

Además de eso, desdibuja y desconoce reiterada jurisprudencia al respecto y en especial para aclarar lo concerniente al decreto 071 de 2020, la honorable Corte Constitucional se pronunció expresamente sobre los nombramientos en vacantes similares a las convocadas, objeto de esta reclamación, en la **Sentencia C-331/22**:

Referencia: Expediente D-14536

Asunto: Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 3º numeral 3.3 (parcial), 12 numeral 12.1, 13 numerales 13.3 (parcial), 13.6 (parcial) y 13.7, 21 numeral 21.4, 27 (parcial), 28 numeral 3 y literal b), 29 numeral 29.2 (parcial) y literales a) y b), 30, 31, 34 (parcial), 35 (parcial), 61, 62, 131 y 147 del Decreto Ley 071 de 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”.

Allí precisó en los numerales 205 y 206 que cuando existen listas de elegibles vigentes deberán usarse para surtir los empleos similares a los señalados en dichas listas, así:

(...) 205. Durante su vigencia, la lista de elegibles es vinculante para la Administración. En los sistemas de carrera administrativa regulados por la Ley 909 de 2004, la entidad para la cual se efectúa el proceso de selección tiene la obligación de usar la lista de elegibles con el fin de cubrir “las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad”. (Subrayado propio).

Observa la Corte que, por medio de la Ley 1960 de 2019, el legislador varió parcialmente la regla de utilización de la lista de elegibles que antes traía la Ley 909 de 2004. La Ley 909 de 2004 estipulaba que ese registro sólo debía usarse en la provisión de las vacantes “para las cuales se efectuó el concurso”. Es decir que con la lista de elegibles se suplían única y exclusivamente las vacantes de los cargos frente a las cuales se había realizado la oferta pública de empleo. En cambio, la Ley 1960 de 2019 estatuye que con dicha lista también se proveen las vacantes definitivas de cargos equivalentes a los que salieron a concurso, aunque no hayan sido convocados, y que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.

206. Luego de la mencionada reforma, la Corte Constitucional ajustó su jurisprudencia, para sostener que el uso obligatorio de la lista de elegibles es también aplicable al nuevo supuesto contemplado en el artículo 6º de la Ley 1960 de 2019. **En las sentencias T-340 de 2020 y T-081 de 2021 se dispuso que el nominador de las instituciones sometidas al régimen de carrera también está obligado a usar ese acto administrativo para cubrir las nuevas vacantes definitivas que se produzcan con posterioridad a la convocatoria del concurso y que correspondan al “mismo empleo” que fue ofertado en términos de denominación, grado, código, funciones, propósitos y asignación básica (...).** (Negrillas y subrayado propio).

208. En el marco de los sistemas especiales de carrera, la Corte Constitucional ha reconocido que el legislador puede estipular que la lista de elegibles se use para proveer cargos diferentes a los ofertados en la convocatoria del concurso, siempre que ambos tipos de empleos compartan la misma naturaleza, perfil y denominación.

209. En particular, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada del artículo 45 de la Ley 201 de 1995 según el cual el Defensor del Pueblo puede usar la lista de elegibles para “proveer vacantes de grado igual o inferior, correspondientes a la misma denominación”. Según la Sentencia C-319 de 2010, la palabra “podrá” contenida en la norma estudiada es conforme a la Constitución “en el entendido de que cuando se trate de proveer una vacante de grado igual, correspondiente a la misma denominación, el empleo de la lista de elegibles es un deber y no una facultad del nominador”. En

efecto, en virtud de lo dispuesto en los artículos 125 y 209 de la Constitución, “el nominador no puede contar con la facultad de decidir si hace nombramientos en propiedad en relación con personas que han superado un concurso de méritos” y la provisión de empleos por medio del concurso de méritos “apunta a hacer más eficiente el uso del talento humano y de los recursos públicos”.

**210. Con independencia del tipo de sistema de carrera, en varios de sus pronunciamientos la Corte Constitucional ha reiterado que el carácter vinculante de la lista de elegibles se deriva de los principios del mérito en la provisión de los empleos, de la igualdad, de la eficacia, de la economía, de la celeridad y de la imparcialidad que rigen la función pública. En últimas, la obligatoriedad de la lista de elegibles proviene esencialmente de los derechos de los concursantes.**(Negrillas y subrayado propio).

**211.** En reiterada jurisprudencia se ha insistido en que la conformación de la lista de elegibles genera un derecho subjetivo en cabeza de las personas allí inscritas, cuya consolidación está determinada “por el lugar que se ocupó dentro de la lista y el número de plazas o vacantes a proveer”. En otras palabras, como la provisión de cargos públicos se realiza a partir de la existencia de vacantes, la Corte ha señalado que las personas que ocupan los primeros lugares del concurso tienen derecho a ser nombrados en periodo de prueba en los cargos ofertados cuando los mismos queden vacantes. En cambio, los participantes que están en la lista, pero no alcanzan a ocupar una de las plazas, **“sólo tienen una mera expectativa de ser nombrados”, pues el derecho al nombramiento sólo se consolida cuando se “acredita que (a) la persona participó en un concurso de méritos; (b) que el nombre fue incluido en la lista de elegibles y (c) que existe una vacante para ser designado”**. (Negrillas y subrayado propio).

En esa misma sentencia, la honorable corte constitucional señala la necesidad de usar las listas de elegibles para nombrar las vacantes de cargos similares que no fueron ofertados pero que existen en la entidad y no están provistos en forma definitiva, es decir que no están ocupados por funcionarios en carrera administrativa, y expresamente se refiere a las vacantes existentes en la DIAN, así:

(...) 221. Al respecto, el artículo 22.1 del Decreto Ley 071 de 2020 dispone que: “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 DIAN y los empleados públicos que pretendan ascender. En forma excepcional también se podrán proveer mediante encargo y nombramiento provisional, aplicando lo dispuesto para vacancias temporales según lo dispuesto en el presente Decreto-ley”.

**222. En función de lo dispuesto en ese artículo, en un contexto en el que la organización de los concursos de méritos implica una importante inversión de tiempo y de dinero, la solución que mejor garantiza el uso eficiente de los recursos públicos es garantizar que, durante su vigencia,**

**la lista de elegibles sea usada para cubrir las vacantes definitivas sobrevinientes que se presenten en los cargos originalmente convocados.**

**Esa solución también es la que mejor asegura la gestión eficiente del recurso humano, en un contexto en el que más de la mitad de los empleos de la DIAN están vacantes de manera definitiva. Así, por ejemplo, en el 2020, el 61,4% de los cargos de la DIAN estaba vacante, pues de 10.941 empleos, 6.719 estaban vacantes y debían ser provistos definitivamente a través de la organización de un concurso de méritos. Además, de esos 6.719 cargos definitivamente vacantes, 4,7% (315 empleos) no estaba ni siquiera ocupado transitoriamente por una persona en encargo o en provisionalidad.** (Subrayado y negrillas propio).

Por todo lo dicho, queda evidenciado de manera amplia, de acuerdo a lo señalado por la misma corte constitucional que se debe hacer uso de las listas de elegibles para la provisión de los empleos similares a los ofertados en el concurso de méritos, acreditando el cumplimiento de los requisitos que consolidan el derecho y que son señalados en la sentencia C- 322 de 2022, tales son:

- la persona participó en un concurso de méritos;
- ([b]) que el nombre fue incluido en la lista de elegibles y
- que existe una vacante para ser designado". Para el caso bajo solicitud de tutela, anexo los documentos que acreditan estos requisitos, como lo son:
  - La RESOLUCIÓN Nº 77 - CNSC \*2022RES-400.300.24-0077 del 12 de enero de 2022 "Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer doscientos seis (206) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR I, Código 301, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 126723, 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", donde se evidencia que ocupó el lugar 273 con una puntuación de 79.92, lo que evidencia la participación en el concurso.
  - Respuesta a la petición interpuesta ante la DIAN con radicado 202382140100011314; referencia de la sentencia C- 331/ 2022 que en su numeral 222 relaciona las vacantes existentes en la DIAN, lo que evidencia que el cargo si existe.

Además de eso, el honorable TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL SALA DE DECISIÓN PENAL en la sentencia Tutela Nº 11001-31-07-007-2022-00279-01 que son muy similares los hechos puestos en conocimiento a los míos y donde manifiestan:

"(...)

*El Decreto 1083 de 2015 que modificó el reglamento del sector de función pública en el artículo 2.2.5.3.3 señala que las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser*

*provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas por encargo con empleados de carrera. El numeral 3° del artículo 21 de la Ley 909 de 2004 establece que, el ingreso de los empleos de carácter temporal «se efectuará con base en las listas de elegibles vigentes para la provisión de empleos de carácter permanente, sin que dichos nombramientos ocasionen el retiro de dichas listas».*

*De otra parte, el artículo 21 del Decreto Ley 071 de 2020 ordena que la provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden: «1. Con la persona que al momento de su retiro acreditaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial. 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. 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. 4. Con la persona que haya renunciado con posibilidad de reingreso. 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. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección».*

La misma norma también dispone en su artículo 22.1 que 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 DIAN y los empleados públicos que pretendan ascender. En forma excepcional también se podrán proveer por encargo y nombramiento provisional, aplicando lo dispuesto para vacancias temporales según lo dispuesto en el presente Decreto-ley.

Del mismo modo, el artículo 34 del Decreto 071 de 2020 a través de la cual establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, dispone que «Una vez provistos los empleos objeto del concurso, la lista de elegibles tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la firmeza de dicha lista. La lista de elegibles deberá 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»

En tal sentido, decantó que, «(...) si durante su vigencia la lista de elegibles es usada para proveer las vacantes definitivas sobrevinientes, la DIAN se asegura de que esos cargos sean desempeñados por personas que sí han presentado y sí han ocupado los mejores puestos en un proceso de selección». De acuerdo con lo anterior, las normas que regulan el sistema de carrera de la Dirección de Impuestos y Aduanas y la jurisprudencia dan prevalencia a que los nombramientos que se realicen con ocasión de cargos sobrevinientes creados se efectúen teniendo en cuenta las listas vigentes de los concursos de mérito adelantados por la Comisión Nacional de Servicio Civil. Justamente el Decreto 1968 del 3 de octubre 2022 con cual se crearon los cargos en cuestión señala claramente que ello se hace en ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las que le confiere el numeral 14 del artículo 189 de la Constitución Política, el

artículo 115 de la Ley 489 de 1998 y de conformidad con el artículo 21 de la Ley 909 de 2004. El mismo decretó ordena al director de la DIAN a proveer conforme la normatividad vigente.

En ese orden, no encuentra la Sala sustento en la interpretación que realizada la DIAN para negarse aplicar las listas de elegibles a los empleos temporales pues si bien el artículo 34 del Decreto 071 de 2020 establece que solo serán para los que fueron ofertados, la jurisprudencia y las normas que regulan la provisión de cargos en carrera administrativa es contundente en señalar que las listas se aplicaran a los empleos sobrevinientes, es decir, que se hayan creado cuando las listas ya se encontraran en firme.

Asimismo, no le asiste razón a la entidad cuando afirma que tiene régimen de carrera específico, porque si bien hay normas que regulan el sistema de carrera de la DIAN, los concursos de méritos de la entidad se realizan a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil y la creación de los cargos en cuestión se hizo con fundamentó en la Ley 909 de 2004, luego es esa norma la aplicable tratándose del ejercicio del derecho al mérito.

En reciente circular la Comisión Nacional del Servicio Civil advirtió que en el evento en que no existan listas de elegibles vigentes para la entidad o que, agotado el listado remitido por la CNSC, no sea posible la provisión de los empleos temporales. Es decir, se da prioridad a las listas de elegibles vigentes como en la que se está la demandante. (...)”

Con todo lo anterior que en evidencia que ostento el derecho y que la Dian debe realizar como lo indica la ley y la jurisprudencia, uso de la lista de elegibles expedida mediante La RESOLUCIÓN Nº 77 - CNSC \*2022RES-400.300.24-0077 del 12 de enero de 2022, que en su ARTÍCULO SEXTO manifiesta que; “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 ,para proveer los cargos ofertados con la OPEC 198368.

## **II. FUNDAMENTOS DE DERECHO**

- Constitución Política de Colombia, Artículo 86 consagra la acción de tutela.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- LEY 909 ART 31.4 MOD. LEY 1960/19 SRT. 6. En estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma Entidad.
- SENTENCIA C-331 DE 2022. Uso obligatorio de listas de elegibles para cargos similares a los ofertados.
- Sentencia T-682/12 Derecho De Acceso A La Carrera Administrativa.

- Sentencia C-288/14 Normas Que Regulan El Empleo Público, La Carrera Administrativa, Gerencia Publica.
- Corte Constitucional, SU-913 de 2009, reiterada en la SU-446 de 2011; T-340 de 2020 y T-081 de 2021.
- Corte Constitucional, SU-446 de 2011 y T-081 de 2021.
- Corte Constitucional, T-081 de 2021, que reiteró la T-340 de 2020.
- Corte Constitucional, C-084 de 2018, citada en la T-081 de 2021.
- Corte Constitucional, T-340 de 2020 y T-081 de 2021.
- Sentencia T-11001-31-07-007-2022-00279-01

### III. PRETENSIONES

**Primero.** Sean tutelados mis derechos fundamentales a la igualdad, debido proceso, acceso al desempeño de funciones y cargos públicos por mérito, acceso a la carrera administrativa, aplicación a los principios de la función administrativa: igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones, consagrados en los artículos 13, 29, 40 numeral 7, 125, 209, de la Constitución Política de Colombia, además de todos aquellos que como juez constitucional encuentre violentados con ocasión de mi participación en el Proceso de Convocatoria ofertado con el Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020, del Sistema Específico de Carrera Administrativa, de la Constitución Política, vulnerados por el accionado.

**Segundo.** Se ordene a la Dirección Especial De Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN y a la Comisión Nacional Del Servicio Civil – CNSC o quien haga sus veces, que en el término perentorio de la inmediatez, gestionen las acciones administrativas correspondientes de acuerdo con sus competencias, conforme el banco nacional de listas de elegibles para el cargo de GESTOR I, Código 301, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 126723, de la lista de elegibles que se encuentre vigente en estricto orden descendente para proveer única y exclusivamente las vacantes ofertadas con la OPEC 198368.

**Tercero:** Se ordene a la Dirección Especial De Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN y a la Comisión Nacional Del Servicio Civil – CNSC o quien haga sus veces, notificarme de las vacancias de las OPEC 126723 que no han sido provistas y hasta que posición de la lista de elegibles se ha posicionado en vacancia definitiva.

#### **IV. JURAMENTO**

Manifiesto señor Juez, bajo la gravedad del juramento, que no he interpuesto otra acción de tutela por los mismos hechos y derechos aquí relacionados, ni contra la misma autoridad.

#### **V. PRUEBAS Y ANEXOS**

1. Copia cédula de ciudadanía.
2. Acuerdo No. 0285 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."
3. Plan Estratégico del Talento Humano 2021, proferido por la Dirección de Gestión de Recursos y Administración Económica- Subdirección de Gestión de Personal- Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN.
4. Resolución Lista de Elegibles N° 77 - CNSC \*2022RES-400.300.24-0077 del 12 de enero de 2022 "Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer doscientos seis (206) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR I, Código 301, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 126723, 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."
5. Anexo ACUERDO N° CNT2022AC000008 29 DE DICIEMBRE DE 2022 "Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso 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 2022"
6. Ficha Técnica Manual de Funciones año 2020 empleo Gestor I Código 301, Código de la Ficha AT-FL-3008 OPEC 126723.
7. Ficha Técnica Manual de Funciones año 2023 empleo Gestor I Código 301, Código de la Ficha AT-FL-3008 OPEC 198368.

## VI. NOTIFICACIONES

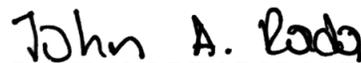
### ACCIONANTE

- Recibiré las notificaciones en la dirección carrera 5 No. 5-136 en Bugalagrande Valle, celular 318 352 9983, correo electrónico: [johnandrey83@gmail.com](mailto:johnandrey83@gmail.com)

### ACCIONADOS:

- A la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES**, en el buzón exclusivo para recibir Notificaciones Judiciales en materia de acciones de tutela: [notificacionesjudicialesdian@dian.gov.co](mailto:notificacionesjudicialesdian@dian.gov.co) o en su sede con dirección Sede principal Bogotá, Nivel Central, carrera 8 N° 6C - 38 Edificio San Agustín.
- A la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**, en su correo institucional [notificacionesjudiciales@cncs.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@cncs.gov.co) o en su sede con dirección Carrera 16 No. 96 - 64, Piso 7 - Bogotá D.C., Colombia.

Atentamente,

  
**JOHN ANDREY RADA VILLAFANE**  
C.C. 6.200.196 de Bugalagrande  
Cel 3183529983

**Anexo 1:**

Copia de la Cedula

REPUBLICA DE COLOMBIA  
IDENTIFICACION PERSONAL  
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO  
**6200196**

APELLIDOS  
**RADA VILLAFANE**

NOMBRES  
**John Andrey Rada**

FIRMA



FECHA DE NACIMIENTO **02-FEB-1983**

**TULUA**  
(VALLE)  
LUGAR DE NACIMIENTO

**1.70**      **O+**      **M**  
ESTATURA      G.S. RH      SEXO

**23-ABR-2001 BUGALAGRANDE**  
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

INDICE DERECHO

REGISTRADOR NACIONAL  
IVAN DUQUE ESCOBAR



P-3102500-66093511-M-0006200196-20010724      01253 01204A 01 120821890

## **Anexo 2:**

Acuerdo No. 0285 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."

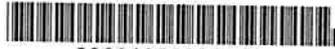


REPÚBLICA DE COLOMBIA



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad

**ACUERDO No 0285 DE 2020**  
10-09-2020



20201000002856

*"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"*

**LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC-**

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en el artículo 130 de la Constitución Política, en los artículos 4, 7, 11, 12, 29 y 30 de la Ley 909 de 2004, en los artículos 2.2.6.1 y 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015, en el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, en los artículos 3, 7, 8, 18, 21, 22, 24, 27, 28, 29, 30, 34 y 35 del Decreto Ley 71 de 2020 y en el artículo 2 del Decreto 498 de 2020, y

**CONSIDERANDO:**

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.

Complementariamente, el artículo 130 superior dispone que *"Habrà 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"*.

Además, el artículo 209 ibídem determina que *"la función administrativa (...) se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (...)"*.

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"*.

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"*.

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.

*"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"*

De conformidad con el artículo 11, literales c) e i), de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la CNSC, entre otras funciones, "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" (...) y "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".

El artículo 28 de esta misma ley señala que la ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se realizará de acuerdo con los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar estos procesos, imparcialidad, confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes, eficacia y eficiencia.

El artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, establece que, con el fin de reducir la provisionalidad en el empleo público, las entidades públicas deben coordinar con la CNSC, la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa en vacancia definitiva y que, definidas las fechas del concurso, estas entidades deben asignar los recursos presupuestales que les corresponden para su financiación.

Específicamente para la DIAN, el artículo 3 del Decreto Ley 71 de 2020, dispone que

*Los procedimientos de ingreso, ascenso y movilidad de los empleados de carrera administrativa de (...) [esta entidad], se desarrollarán de acuerdo con los siguientes principios:*

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

*3.2. Publicidad, transparencia y confiabilidad de las convocatorias (...) y en la identificación, evaluación y acreditación de competencias determinadas en el Manual Específico de Requisitos y Funciones.*

*3.3. Especialización de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de la Escuela de Impuestos y Aduanas de la DIAN, para ejecutar los procesos de selección.*

*(...)*

El artículo 21 del referido Decreto determina el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa de la DIAN, precisando que "(...) si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección".

Por su parte, el artículo 24 de este Decreto, 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.

El artículo 28 de la precitada norma establece que "el proceso de selección para el ingreso o ascenso de los empleos públicos de la 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 carrera en período de prueba", especificando en su numeral 28.1 que la Convocatoria "(...) determina de manera precisa las reglas a que ha de sujetarse [dicho] proceso de selección (...)", siendo, por lo tanto, "(...) la ley del concurso (...)" y que en la misma, según el artículo 24 ibídem, "(...) 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".

A su vez, el numeral 9.4 del artículo 9 del referido Decreto, asigna al Director General de la DIAN la función de "reportar ante la Comisión Nacional del Servicio Civil los empleos a concurso, informando si debe adelantarse concurso de ingreso o concurso de ascenso", definiendo en su artículo 18 que "la oferta de empleo público constituye el conjunto de empleos vacantes en forma definitiva con disponibilidad presupuestal para su nombramiento, o provistos de manera transitoria con nombramiento

*"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"*

*provisional o encargo y que deben ser provistos a través de concurso de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil".*

Adicionalmente, los artículos 3.7, 8 y 28.1 de esta norma, en concordancia con el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, establecen el deber de la DIAN de participar con la CNSC en el proceso de planeación conjunta y armónica del respectivo concurso de méritos, debiendo tener previamente actualizado su Manual Específico de Requisitos y Funciones, en adelante MERF. También el artículo 28.1 precitado dispone que "(...) 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".

Para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera en vacancia definitiva, en adelante OPEC, en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, la CNSC, mediante Acuerdo No. CNSC 20191000008736 del 6 de septiembre de 2019 y Circular Externa No. 0006 del 19 de marzo de 2020, dio los lineamientos, el plazo y otras instrucciones para que las entidades públicas como la DIAN cumplieran oportunamente con esta obligación.

Con relación al deber de "planeación conjunta y armónica del concurso de méritos", la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-183 de 2019, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, precisó:

*Este análisis concluyó, en primer lugar, que la interpretación según la cual para poder hacer la convocatoria son necesarias las dos voluntades: la de la CNSC y la de la entidad u organismo, cuyos cargos se proveerán por el concurso, es abiertamente incompatible con la Constitución. Sin embargo, dado que hay otra interpretación posible, que se ajusta mejor a las exigencias constitucionales de colaboración armónica y de colaboración (art. 113 y 209 CP): la de entender que, si bien el jefe de la entidad u organismo puede suscribir la convocatoria, como manifestación del principio de colaboración armónica, de esta posibilidad no se sigue de ningún modo (i) que pueda elaborarla, modificarla u obstaculizarla y (ii) que la validez de la convocatoria dependa de la firma del jefe de la entidad o u organismo, y que la CNSC, en tanto autor exclusivo de la convocatoria, no puede disponer la realización del concurso sin que previamente se hayan cumplido en la entidad cuyos cargos se van a proveer por medio de éste, los presupuestos de planeación y presupuestales previstos en la ley (Subrayado fuera de texto).*

Los artículos 29 y 30 del Decreto Ley 71 de 2020 determinan las pruebas a aplicar en los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa del Nivel Profesional de los procesos misionales de la DIAN y de los otros empleos de la entidad, respectivamente.

El artículo 34 del mismo Decreto Ley 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.*

El artículo 36 de esta norma prevé que "Recibida la lista de elegibles y previo a efectuar el nombramiento, la 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".

Mediante las Resoluciones No. 060 y 061 de 2020, modificadas por las Resoluciones No. 089 y 090 del mismo año, respectivamente, expedidas por la DIAN, "(...) se adopta el Manual Específico de Requisitos y Funciones (...)" y "(...) se establecen los requisitos mínimos exigidos (...)" para los empleos de la planta de personal de esa entidad, respectivamente.

El Decreto 2365 de 2019, "Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 (...)", en su artículo 1 establece "(...) los lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo establecido en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población".

*"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"*

En aplicación de esta norma, la Directiva Presidencial 01 de 2020, dirigida a las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, da la directriz al Departamento Administrativo de la Función Pública, en coordinación con la CNSC, de identificar los empleos en vacancia definitiva que se encuentren ofertados mediante concursos de méritos, que no requieran *Experiencia Profesional* o que permitan la aplicación de *Equivalencias*, con el fin de darlos a conocer a los jóvenes mediante su publicación en la página web de las entidades del Estado que se encuentren adelantado tales concursos.

El artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que adiciona el artículo 2.2.2.4.11 al Capítulo 4 del Título 2 de la 2 Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, dispone que

*A los servidores públicos del nivel asistencial y técnico que hayan sido vinculados con anterioridad a la expedición de los Decretos 770 y 785 de 2005 que participen en procesos de selección, se les exigirán como requisitos para el cargo al que concursan, los mismos que se encontraban vigentes al momento de su vinculación, esto siempre que dichos servidores concursen para el mismo empleo en que fueron vinculados (...).*

El artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 establece que

**ARTICULO 2°. Equivalencia de experiencias.** *Con el objeto de establecer incentivos educativos y laborales para los estudiantes de educación superior de pregrado y postgrado, educación técnica, tecnológica, universitaria, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA, escuelas normales superiores, así como toda la oferta de formación por competencias, a partir de la presente ley, las pasantías, prácticas, judicaturas, monitorías, contratos laborales, contratos de prestación de servicios y la participación en grupos de investigación debidamente certificados por la autoridad competente, serán acreditables como experiencia profesional válida, siempre y cuando su contenido se relacione directamente con el programa académico cursado.*

(...)

*El Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo reglamentarán, cada uno en el marco de sus competencias, en un término no superior a doce (12) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley, a fin de establecer una tabla de equivalencias que permita convertir dichas experiencias previas a la obtención del título de pregrado en experiencia profesional válida (...).*

**Parágrafo 1°.** *La experiencia previa solo será válida una vez se haya culminado el programa académico, aunque no se haya obtenido el respectivo título, siempre y cuando no se trate de aquellos casos establecidos en el artículo 128 de la Ley Estatutaria 270 de 1996.*

**Parágrafo 2°.** *En los concursos públicos de mérito se deberá tener en cuenta la experiencia previa a la obtención del título profesional. En la valoración de la experiencia profesional requerida para un empleo público, se tendrá en cuenta como experiencia previa para los fines de la presente ley, la adquirida en desarrollo y ejercicio de profesiones de la misma área del conocimiento del empleo público (Subrayado fuera de texto).*

El artículo 1 de la Ley 2043 de 2020, ordena "(...) reconocer de manera obligatoria como experiencia profesional y/o relacionada aquellas prácticas que se hayan realizado en el sector público y/o sector privado como opción para adquirir el correspondiente título", precisando en sus artículos 3 y 6:

**Artículo 3°. Definiciones.** *Para los efectos de la presente ley entiéndase como práctica laboral todas aquellas actividades formativas desarrolladas por un estudiante de cualquier programa de pregrado en las modalidades de formación profesional, tecnológica o técnica profesional, en el cual aplica y desarrolla actitudes, habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en el entorno laboral sobre los asuntos relacionados con el programa académico o plan de estudios que cursa y que sirve como opción para culminar el proceso educativo y obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral.*

(...)

**Artículo 6°. Certificación.** *El tiempo que el estudiante realice como práctica laboral, deberá ser certificado por la entidad beneficiaria y en todo caso sumará al tiempo de experiencia profesional del practicante.*

*"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"*

Mediante el Acuerdo No. 0165 de 2020, la CNSC "(...) *reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique*".

Finalmente, mediante el Acuerdo No. 0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo No. 0236 de la misma anualidad, la CNSC estableció el procedimiento "(...) *para las Audiencias Públicas para escogencia de vacante de un empleo con diferentes ubicaciones en la jurisdicción de un municipio, departamento o a nivel nacional*".

En aplicación de esta normatividad, la CNSC, en uso de sus competencias constitucionales y legales, realizó, conjuntamente con la DIAN, la *Etapas de Planeación* para adelantar el presente proceso de selección.

En cumplimiento de esta labor, la entidad referida registró en SIMO la correspondiente OPEC para este proceso de selección, la cual fue certificada por su Representante Legal y la Directora de Gestión de Recursos y Administración Económica y enviada a la CNSC mediante correo electrónico institucional del 9 de septiembre de 2020. En esta certificación de la OPEC, los referidos funcionarios igualmente certificaron que "(...) *que la información contenida en el presente reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa-OPEC, corresponde a los empleos de carrera en vacancia definitiva existentes a la fecha en la entidad y que la información reportada corresponde a la consignada en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente o su equivalente*", el cual también enviaron a esta Comisión Nacional mediante correos electrónicos institucionales del 9 de julio y del 9 de septiembre de 2020.

Con base en esta OPEC así certificada, la Sala Plena de la CNSC, en sesión del 10 de septiembre de 2020, aprobó el presente Acuerdo y su Anexo, mediante el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección de que trata este acto administrativo.

En mérito de lo expuesto, la CNSC

#### ACUERDA:

#### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 1. CONVOCATORIA.** Convocar a Proceso de Selección de Ingreso para proveer las vacantes definitivas referidas en el artículo 9 del presente Acuerdo, pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la DIAN, que se identificará como "*Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020*".

**PARÁGRAFO:** Hace parte integral del presente Acuerdo, el Anexo que contiene de manera detallada las *Especificaciones Técnicas* de cada una de las etapas del proceso de selección que se convoca. Por consiguiente, en los términos del numeral 28.1 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, este Acuerdo y su Anexo son normas reguladoras de este proceso de selección y obligan tanto a la entidad objeto del mismo como a la CNSC, a la(s) Institución(es) de Educación Superior que lo desarrolle(n) y a los participantes inscritos.

**ARTÍCULO 2. ENTIDAD RESPONSABLE.** La entidad responsable del presente proceso de selección es la CNSC, quien en virtud de las disposiciones del artículo 30 de la Ley 909 de 2004, podrá suscribir contratos o convenios interadministrativos para adelantar sus diferentes etapas "*(...) con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin*".

En los términos de los artículos 3, numeral 3.3, 12, numeral 12.1 y 29, numeral 29.2, del Decreto Ley 71 de 2020, le corresponde a la DIAN realizar los *Cursos de Formación* de la Fase II de este proceso de selección, con programas específicos definidos por la CNSC con la participación de dicha entidad.

**PARAGRAFO:** De conformidad con la normativa que precede, es de exclusiva responsabilidad de la DIAN iniciar el desarrollo de los referidos *Cursos de Formación* de la Fase II de este proceso de selección, a más tardar el quinto día siguiente de la publicación del acto administrativo de que trata el inciso dos del artículo 20 del presente Acuerdo y, además, garantizar que la realización de los mismos,

*"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"*

incluida la entrega formal a la CNSC de las respectivas calificaciones en firme de todos los aspirantes que los cursaron, no exceda de tres meses y 15 días calendario. Esto con el fin de poder cumplir con la duración de este proceso de selección, según las disposiciones del artículo 31 del Decreto Ley 71 de 2020.

**ARTÍCULO 3. ESTRUCTURA DEL PROCESO DE SELECCIÓN.** El presente proceso de selección comprende las siguientes etapas:

- Convocatoria y divulgación.
- Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones.
- Verificación de Requisitos Mínimos, en adelante VRM, de los participantes inscritos.
- Aplicación de pruebas de selección a los participantes admitidos.
- Conformación y adopción de las *Listas de Elegibles* para los empleos ofertados en este proceso de selección.

**PARÁGRAFO TRANSITORIO:** En atención a la orden de suspensión de las *Etapas de Reclutamiento* y de *Aplicación de Pruebas*, impartida por el artículo 14 del Decreto Legislativo 491 de 2020, la duración de este proceso de selección, a la que se refiere el artículo 31 del Decreto Ley 71 de 2020, se empezará a contar a partir de la fecha en que dicha suspensión sea levantada por la autoridad competente, toda vez que el fin útil de la "*Convocatoria*" es iniciar con el "*Reclutamiento*" o inscripciones.

**ARTÍCULO 4. VINCULACIÓN A LA CARRERA 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.

**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 que resulten de este proceso de selección 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.

En los términos del artículo 28, numeral 28.5, ibidem "(...) el periodo de inducción tendrá [una] duración (...)" máxima de 15 días hábiles.

Por otra parte, según el artículo 40, Parágrafo, de la misma norma en cita, "(...) los programas de inducción (...) se podrán adelantar por parte de la Entidad en forma presencial y/o virtual".

**ARTÍCULO 5. NORMAS QUE RIGEN EL PROCESO DE SELECCIÓN.** Las normas que rigen este proceso de selección son el Decreto Ley 71 de 2020, la Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios, el Decreto Ley 760 de 2005, el Decreto Ley 770 de 2005, la Ley 1033 de 2006, el Decreto 1083 de 2015 en los temas no regulados por el Decreto Ley 71 de 2020, la Ley 1955 de 2019, el Decreto 498 de 2020, la Ley 2039 de 2020 si, al iniciar la *Etapa de Inscripciones*, se cuenta con la reglamentación de las equivalencias de experiencias de que trata su artículo 2, la Ley 2043 de 2020, el MERF vigente de la DIAN, adoptado mediante la Resolución 060 de 2020 de esa entidad, modificada por la Resolución 089 de 2020, con base en el cual se realiza este proceso de selección, las Resoluciones 061 y 090 de 2020 de la DIAN, lo dispuesto en el presente Acuerdo y su Anexo y por las demás normas concordantes y vigentes sobre la materia.

**ARTÍCULO 6. FINANCIACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN.** De conformidad con el artículo 9 de la Ley 1033 de 2006, reglamentado por el Decreto 3373 de 2007, y el artículo 148 del Decreto Ley 71 de 2020, las fuentes de financiación de los costos que conlleva la realización del presente proceso de selección son las siguientes:

"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"

1. **A cargo de los aspirantes:** El monto recaudado por concepto del pago del derecho a participar en este proceso de selección, el cual se cobrará según el Nivel Jerárquico del empleo al que aspiren, así:

- **Para el Nivel Profesional:** Un salario y medio mínimo diario legal vigente (1.5 SMDLV).
- **Para los Niveles Técnico y Asistencial:** Un salario mínimo diario legal vigente (1 SMDLV).

Este pago se deberá realizar en la forma establecida en el artículo 13 de este Acuerdo y en las fechas que la CNSC determine, las cuales serán publicadas oportunamente en su página web [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co) y/o en el enlace de SIMO, <https://simo.cnsc.gov.co/>.

2. **A cargo de la DIAN:** El monto equivalente al costo total de este proceso de selección menos el monto recaudado por concepto del pago del derecho a participar en el mismo que hagan los aspirantes.

**PARÁGRAFO:** Los gastos de desplazamiento y demás gastos necesarios para asistir al lugar de presentación de las pruebas y a la diligencia de acceso a las mismas, en los casos en que este último trámite proceda, los asumirá de manera obligatoria el aspirante.

**ARTÍCULO 7. REQUISITOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN Y CAUSALES DE EXCLUSIÓN.** Los siguientes son los requisitos generales que los aspirantes deben cumplir para participar en este proceso de selección y las causales de exclusión del mismo.

• **Requisitos generales para participar en este proceso de selección:**

1. Ser ciudadano(a) colombiano(a) mayor de edad.
2. Registrarse en el SIMO.
3. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este proceso de selección.
4. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, los cuales se encuentran establecidos en el MERF vigente de la DIAN, con base en el cual se realiza este proceso de selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
5. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
6. No encontrarse incurso en situaciones que generen conflicto de intereses durante las diferentes etapas del presente proceso de selección y/o que persistan al momento de posesionarse.
7. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

• **Son causales de exclusión de este proceso de selección:**

1. Aportar documentos falsos o adulterados para su inscripción.
2. No cumplir o no acreditar los requisitos mínimos del empleo al cual se inscribe el aspirante, establecidos en el MERF vigente de la DIAN, con base en el cual se realiza este proceso de selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
3. Conocer y/o divulgar con anticipación las pruebas que se van a aplicar en este proceso de selección.
4. No presentar o no superar las pruebas de carácter eliminatorio establecidas para este proceso de selección.
5. No cursar o no aprobar el *Curso de Formación* del que se trata más adelante.
6. Ser suplantado por otra persona para la presentación de las pruebas previstas en este proceso de selección.
7. Reproducir o replicar por cualquier medio, total o parcialmente, los contenidos y/o los materiales de apoyo suministrados para realizar el *Curso de Formación* antes referido, de conformidad con las normas vigentes sobre Derechos de Autor.
8. Divulgar las pruebas aplicadas en este proceso de selección.
9. Realizar acciones para cometer o intentar cometer fraude u otras irregularidades en este proceso de selección, de conformidad con el artículo 22 del presente Acuerdo.
10. Presentarse en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas a las pruebas previstas en este proceso de selección.
11. Renunciar voluntariamente en cualquier momento a continuar en este proceso de selección.

*"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"*

12. Transgredir las disposiciones contenidas tanto en el presente Acuerdo y su Anexo como en los demás documentos que reglamenten las diferentes etapas de este proceso de selección.

Las anteriores causales de exclusión serán aplicadas al aspirante en cualquier momento de este proceso de selección, cuando se compruebe su ocurrencia, sin perjuicio de las acciones judiciales, disciplinarias, penales y/o administrativas a que haya lugar.

**PARÁGRAFO 1:** El trámite y cumplimiento de las disposiciones previstas en esta normativa serán responsabilidad exclusiva del aspirante. La inobservancia de lo señalado en los numerales anteriores sobre los requisitos de participación, será impedimento para tomar posesión del cargo.

**PARÁGRAFO 2:** En virtud de la presunción de la buena fe de que trata el artículo 83 de la Constitución Política, el aspirante se compromete a suministrar en todo momento información veraz.

**PARÁGRAFO 3:** En el evento en que las medidas adoptadas por las autoridades nacionales y/o locales para prevenir y mitigar el contagio por el COVID-19 se encuentren vigentes a la fecha de presentación de las *Pruebas Escritas* previstas para este proceso de selección, los aspirantes citados a las mismas deberán acudir al lugar de su aplicación con los elementos de bioseguridad establecidos en tales medidas (tapabocas y/u otros) y cumplir estrictamente los protocolos que se definan para esta etapa. A quienes incumplan con lo establecido en este párrafo no se les permitirá el ingreso al sitio de aplicación de las referidas pruebas.

**PARÁGRAFO 4:** De conformidad con el artículo 3, Parágrafo 2, de la Resolución 061 de 2020 de la DIAN, modificada por la Resolución 090 de 2020, en concordancia con lo establecido en el artículo 45 de la Ley 47 de 1993, en los artículos 3, 5, 7 y 10 del Decreto 2762 de 1991, reglamentado mediante Decreto 2171 de 2001 y en consonancia con el artículo 310 de la Constitución Política, para ejercer empleos de la planta global de esta entidad "(...) ubicados en la Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de San Andrés se requiere, además de los requisitos señalados para cada uno, acreditar la residencia en el Departamento según las disposiciones de la Oficina de Control, Circulación y Residencia de la Isla, así como el dominio de los idiomas castellano e inglés". Por consiguiente, la acreditación de estos requisitos es indispensable para la posesión en los respectivos empleos.

Ahora bien, según las disposiciones del artículo 10 de la Constitución Política, la sola ciudadanía colombiana se considera suficiente para acreditar el dominio del idioma Castellano, ciudadanía que es un requisito de participación en este proceso de selección, en los términos del numeral 1 del presente artículo de este Acuerdo.

Con relación al dominio del idioma Inglés por parte de los aspirantes a los que se refiere este párrafo, la acreditación del mismo se podrá realizar mediante certificación expedida por una institución debidamente acreditada para el efecto por la autoridad competente.

**ARTÍCULO 8. COMUNICACIONES Y NOTIFICACIONES.** Las decisiones proferidas en las actuaciones administrativas de que tratan los artículos 20 al 22 del Decreto Ley 760 de 2005, se comunicarán y notificarán en la páginas web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), y de la DIAN, [www.dian.gov.co](http://www.dian.gov.co), y a los correos electrónicos registrados por los aspirantes con su inscripción a este proceso de selección y se entenderán surtidas cinco (5) días después de la fecha de su publicación o envío, de conformidad con el artículo 33 del Decreto Ley 71 de 2020.

**PARÁGRAFO:** Es de exclusiva responsabilidad de la DIAN realizar en su página web las publicaciones a las que se refiere el inciso anterior en los tiempos requeridos por la CNSC.

## CAPÍTULO II EMPLEOS CONVOCADOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN

**ARTÍCULO 9. OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN.** La OPEC para este proceso de selección es la siguiente:

"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"

**TABLA No. 1**  
**OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN**

NIVEL JERÁRQUICO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANT. DE EMPLEOS	CANT. DE VACANTES
Profesional	Gestor I	301	1	10	296
	Gestor II	302	2	10	183
	Gestor III	303	3	18	772
	Gestor IV	304	4	12	90
	Inspector I	305	5	7	31
	Inspector II	306	6	5	20
	Inspector III	307	7	5	13
	Inspector IV	308	8	2	5
<b>Total Nivel Profesional</b>				<b>69</b>	<b>1.410</b>
Técnico	Analista I	201	1	6	10
	Analista II	202	2	5	16
	Analista III	203	3	6	17
	Analista IV	204	4	5	13
	Analista V	205	5	3	9
<b>Total Nivel Técnico</b>				<b>25</b>	<b>65</b>
Asistencial	Facilitador III	103	3	1	16
	Facilitador IV	104	4	1	9
<b>Total Nivel Asistencial</b>				<b>2</b>	<b>25</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>				<b>96</b>	<b>1.500</b>

**PARÁGRAFO 1:** La OPEC, que forma parte integral del presente Acuerdo, fue registrada en SIMO y certificada por la DIAN y es de su responsabilidad exclusiva, así como el MERF y las Resoluciones No. 061 y 090 de 2020, que dicha entidad envió a la CNSC, documentos con base en los cuales se realiza este proceso de selección, según los detalles expuestos en la parte considerativa de este Acuerdo. Las consecuencias derivadas de la inexactitud, inconsistencia, no correspondencia con las normas que apliquen, equivocación, omisión y/o falsedad de la información del MERF, de las Resoluciones 061 y 090 de 2020 y/o de la OPEC reportada por la aludida entidad, así como de las modificaciones que realice a esta información una vez iniciada la Etapa de Inscripciones, serán de su exclusiva responsabilidad, por lo que la CNSC queda exenta de cualquier clase de responsabilidad frente a terceros por tal información. En caso de existir diferencias entre la OPEC registrada en SIMO por la entidad y el referido MERF y las Resoluciones 061 y 090 de 2020, prevalecerán estos últimos. Así mismo, en caso de presentarse diferencias entre dicho MERF, las Resoluciones 061 y 090 de 2020 y la ley, prevalecerán las disposiciones contenidas en la norma superior.

**PARÁGRAFO 2:** Es responsabilidad del Representante Legal de la DIAN informar mediante comunicación oficial a la CNSC, antes del inicio de la Etapa de Inscripciones de este proceso de selección, cualquier modificación que requiera realizar a la información registrada en SIMO con ocasión del ajuste del MERF y/o de las Resoluciones 061 y 090 de 2020, para las vacantes de los empleos reportados o de movimientos en la respectiva planta de personal. En todos los casos, los correspondientes ajustes a la OPEC registrada en SIMO los debe realizar la misma entidad, igualmente, antes del inicio de la referida Etapa de Inscripciones. Con esta misma oportunidad, debe realizar los ajustes que la CNSC le solicite por imprecisiones que llegase a identificar en la OPEC registrada. Iniciada la Etapa de Inscripciones y hasta la culminación del Periodo de Prueba de los posesionados en uso de las respectivas Listas de Elegibles, el Representante Legal de la DIAN o cualquier otro servidor público de esa entidad no pueden modificar la información registrada en SIMO para este proceso de selección. Las modificaciones a esta información solamente proceden en los términos del artículo 11 del presente Acuerdo.

**PARÁGRAFO 3:** Bajo su exclusiva responsabilidad, el aspirante deberá consultar los requisitos y funciones de los empleos a proveer mediante este proceso de selección, tanto en el MERF y las Resoluciones 061 y 090 de 2020, con base en los cuales se realiza el mismo, como en la OPEC

*"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"*

registrada por dicha entidad, información que se encuentra publicada en la página web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO.

**PARÁGRAFO 4:** De conformidad con el artículo 24 del Decreto Ley 71 de 2020, "(...) 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". Por consiguiente, en la OPEC que se publique en la página web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, para las inscripciones a este proceso de selección, se especificará dicha información.

### **CAPÍTULO III DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA E INSCRIPCIONES**

**ARTÍCULO 10. DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA.** El presente Acuerdo y su Anexo se divulgarán en la página web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, en la página web de la DIAN y en la página web del Departamento Administrativo de la Función Pública, a partir de la fecha que establezca esta Comisión Nacional y permanecerán publicados durante el desarrollo de este proceso de selección, conforme a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

**PARÁGRAFO 1:** En los términos del artículo 2.2.6.6 del Decreto 1083 de 2015, la OPEC se publicará en los medios anteriormente referidos, para que pueda ser consultada por los ciudadanos interesados en este proceso de selección, con al menos cinco (5) días hábiles de antelación al inicio de las inscripciones.

**PARÁGRAFO 2:** Es responsabilidad de la DIAN la publicación oportuna en su página web del presente Acuerdo, su Anexo y sus modificaciones.

**ARTÍCULO 11. MODIFICACIÓN DE LA CONVOCATORIA.** De conformidad con el numeral 28.1 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la Convocatoria "(...) 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".

**PARÁGRAFO:** Los actos administrativos mediante los cuales se realicen aclaraciones, correcciones, adiciones y/o modificaciones al presente Acuerdo y/o a su Anexo, serán suscritos únicamente por la CNSC.

**ARTÍCULO 12. CONDICIONES PREVIAS A LA ETAPA DE INSCRIPCIONES.** Los aspirantes a participar en este proceso de selección, antes de iniciar su trámite de inscripción, deben tener en cuenta las respectivas condiciones previas establecidas en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 13. PROCEDIMIENTO PARA LAS INSCRIPCIONES.** La CNSC informará en su página web, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, con al menos cinco (5) días hábiles de antelación, la fecha de inicio y duración de la *Etapa de Inscripciones* para este proceso de selección. El procedimiento que deben seguir los aspirantes para realizar su inscripción es el que se describe en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**PARÁGRAFO:** Si antes de finalizar el plazo de inscripciones para este proceso de selección no se han inscrito aspirantes para uno o varios empleos o para alguno(s) se cuenta con menos inscritos que vacantes ofertadas, la CNSC podrá ampliar dicho plazo, lo cual se divulgará con oportunidad a los interesados en la página web de esta Comisión Nacional, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), con las alertas que se generan en SIMO y en la página web de la DIAN.

### **CAPÍTULO IV VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS**

**ARTÍCULO 14. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS.** La verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos en el MERF, transcritos en la OPEC, para cada uno de los empleos ofertados

*"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"*

en este proceso de selección, se realizará a los aspirantes inscritos con base en la documentación que registraron en SIMO hasta la fecha del cierre de la inscripción, conforme a la última "Constancia de Inscripción" generada por el sistema. Se aclara que la VRM no es una prueba ni un instrumento de selección, sino una condición obligatoria de orden constitucional y legal, que de no cumplirse genera el retiro del aspirante en cualquier etapa del proceso de selección.

Los aspirantes que acrediten cumplir con estos requisitos mínimos serán admitidos al proceso de selección y quienes no, serán inadmitidos y no podrán continuar en el mismo.

**PARÁGRAFO 1:** El artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que adiciona el artículo 2.2.2.4.11 al Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, solamente aplica para los funcionarios públicos provisionales activos, que fueron vinculados antes de la entrada en vigencia del Decreto 770 de 2005, en empleos de los Niveles Técnico y Asistencial, que desde entonces no han cambiado de empleo y que se inscriban a este mismo empleo en el presente proceso de selección, quienes, una vez certificados por la entidad correspondiente (nombres y apellidos, tipo y número de documento de identificación, empleo ocupado desde tal fecha, entre otros datos), en los términos, plazos, medios, etc., que le indique la CNSC, van a ser admitidos a este proceso de selección, para que presenten las respectivas pruebas. Los potenciales beneficiarios de esta norma que se inscriban en otros empleos o que la respectiva entidad no los certifique con la oportunidad, condiciones, etc., requeridas por la CNSC, van a ser tratados con las reglas generales de VRM establecidas para este proceso de selección.

**PARÁGRAFO 2:** El artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 se aplicará para la VRM de este proceso de selección solamente si, al iniciar la respectiva *Etapa de Inscripciones*, se cuenta con la reglamentación de las equivalencias de experiencias de que trata esta norma.

**ARTÍCULO 15. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS PARA LA ETAPA DE VRM.** Para la *Etapa de VRM*, los aspirantes deben tener en cuenta las respectivas especificaciones técnicas establecidas en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 16. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LA ETAPA DE VRM.** La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones para la *Etapa de VRM* de este proceso de selección debe ser consultada en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

#### **CAPÍTULO V PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN**

**ARTÍCULO 17. PRUEBAS A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN.** De conformidad con el numeral 28.3 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, las pruebas a aplicar en este proceso de selección, "(...) tienen como finalidad apreciar las competencias, aptitudes, habilidades y potencialidades (...)" de los aspirantes a los diferentes empleos ofertados, "(...) de acuerdo con lo requerido en los niveles jerárquicos de (...) [dichos] empleos y las calidades laborales requeridas para desempeñar con eficiencia el empleo a cuyo ingreso (...) se aspira (...). 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", con parámetros previamente establecidos.

Según las disposiciones de los artículos 29 y 30 ibídem, en concordancia con el precitado artículo 28, numeral 28.3, de esta norma, para los empleos ofertados del Nivel Profesional de los Procesos Misionales de la DIAN, estas pruebas se van a aplicar en dos (2) fases (Fases I y II) y para los empleos ofertados diferentes de los del Nivel Profesional de tales Procesos Misionales se van a aplicar las pruebas que se especifican más adelante.

En los términos del numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, "(...) las pruebas aplicadas o a utilizarse en (...) [esta clase de] procesos de selección tienen carácter reservado, solo (sic) serán de conocimiento de las personas que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación" (Subrayado fuera de texto).

Específicamente, en este proceso de selección, en virtud de las disposiciones de los artículos 28, numeral 28.3, 29, 30, 56 al 59 y 61 del Decreto Ley 71 de 2020, se van a aplicar *Pruebas Escritas* (impresas o informatizadas) para evaluar *Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias*

"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"

Funcionales, Competencias Conductuales o Interpersonales e Integridad y Curso(s) de Formación, según se detalla en las siguientes tablas:

**TABLA No. 2**  
**PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN**  
**EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES**

FASE	PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO FASE	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO GENERAL
Fase I	Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	Eliminatoria	10%	70.00	70.00	70.00
	Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	20%	No aplica		
	Prueba de Integridad	Clasificatoria	15%	No aplica		
Fase II	Curso de Formación	Eliminatoria	55%	70.00	70.00	
<b>TOTAL</b>			<b>100%</b>			

**TABLA No. 3**  
**PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN**  
**EMPLEOS DIFERENTES A LOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES**

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO GENERAL
Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	Eliminatoria	15%	70.00	70.00
Prueba de Competencias Funcionales	Eliminatoria	30%	70.00	
Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	40%	No aplica	
Prueba de Integridad	Clasificatoria	15%	No aplica	
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>		

**PARAGRAFO:** Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004 y en concordancia con el numeral 29.2 del artículo 29 del Decreto Ley 71 de 2020, es responsabilidad de la DIAN garantizar la reserva de la *Evaluación Final* de los *Cursos de Formación* que se van a realizar en este proceso de selección.

**ARTÍCULO 18. PRUEBAS ESCRITAS.** Las especificaciones técnicas, la citación y las ciudades de presentación de estas pruebas se encuentran definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 19. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LAS PRUEBAS ESCRITAS.** La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones en estas pruebas debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 20. CURSO(S) DE FORMACIÓN.** En aplicación del artículo 29, numeral 29.2, del Decreto Ley 71 de 2020, los *Cursos de Formación*, que corresponden a la Fase II del presente proceso de selección, prevista para los empleos ofertados del Nivel Profesional de los Procesos Misionales de la DIAN, va a ser "(...) sobre conocimientos específicos en asuntos tributarios, aduaneros y/o cambiarios, (...) según el proceso misional al cual pertenece el empleo a proveer" (Ver Tabla No. 4).

**TABLA No. 4**  
**CURSOS DE FORMACIÓN EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN**  
**EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES**

PROCESOS MISIONALES	CURSOS DE FORMACIÓN
Cumplimiento de obligaciones tributarias	Administración de Cartera, Recaudo y Devoluciones
Cumplimiento de obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias	Fiscalización Tributaria, Aduanera, Cambiaria e Internacional – TACI
	Gestión de Riesgos y Programas

"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"

En los términos de la norma precitada, para cada una de las vacantes ofertadas de los empleos antes referidos, se van a llamar al respectivo *Curso de Formación* a los concursantes que, aprobando la Fase I, ocuparon los tres (3) primeros puestos en la misma, incluso en condiciones de empate en estas posiciones, según la relación que previamente haga de ellos la CNSC mediante acto administrativo, contra el cual no procederá ningún recurso.

Para este proceso de selección, estos *Cursos de Formación* se van a realizar en forma virtual, con una duración de 140 a 168 horas. La citación y las otras especificaciones relacionadas con los mismos se deben consultar en el Anexo del presente Acuerdo.

**PARÁGRAFO:** Si alguno o algunos de los citados a los *Cursos de Formación* presentaren renuncia a realizarlos dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la comunicación de la respectiva citación, la CNSC procederá a citar, en estricto orden de mérito, al aspirante o aspirantes que hayan superado la Fase I con los siguientes mejores puntajes. Esta nueva citación se hará por una sola vez, es decir, que ante nuevas renunciaciones a realizar el respectivo *Curso de Formación* no procederán nuevas citaciones y tales cursos se realizarán con los aspirantes llamados a los mismos.

**ARTÍCULO 21. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN Y RECLAMACIONES.** La información sobre la publicación de resultados de los *Cursos de Formación* y las respectivas reclamaciones debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**PARÁGRAFO 1:** La DIAN debe remitir oficialmente a la CNSC, en los medios que esta Comisión Nacional le indique, a más tardar diez (10) días calendario después de realizar la evaluación a los aspirantes que cursaron estos *Cursos de Formación*, los respectivos puntajes obtenidos, para que la CNSC pueda proceder con la correspondiente publicación de los mismos.

**PARÁGRAFO 2:** Teniendo en cuenta que, de conformidad con los artículos 3, numeral 3.3, 12, numeral 12.1 y 29, numeral 29.2 del Decreto Ley 71 de 2020, le corresponde a la DIAN realizar los *Cursos de Formación* de la Fase II de este proceso de selección, en aplicación del artículo 35 ibídem, la CNSC delega en dicha entidad el conocimiento y la decisión de las respectivas reclamaciones, atendidas las cuales debe presentar a esta Comisión Nacional el correspondiente informe, en los términos que la CNSC le indique.

**PARÁGRAFO 3:** A más tardar dos (2) días hábiles después de resueltas las correspondientes reclamaciones, la DIAN debe remitir a la CNSC, los puntajes definitivos obtenidos por los aspirantes en los respectivos *Cursos de Formación*, para que esta Comisión Nacional proceda con su publicación.

**ARTÍCULO 22. IRREGULARIDADES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN.** Por posibles fraudes, por copia o intento de copia, divulgación y/o sustracción o intento de divulgación y/o sustracción de materiales de las pruebas previstas para este proceso de selección, suplantación o intento de suplantación, ocurridas e identificadas antes, durante y/o después de la aplicación de dichas pruebas o encontradas durante la lectura de las hojas de respuestas o en desarrollo del procesamiento de los respectivos resultados, la CNSC y/o la universidad o Institución de Educación Superior que se haya contratado para el desarrollo del presente proceso de selección, adelantarán las actuaciones administrativas correspondientes, en los términos del Capítulo I del Título III de la Parte Primera del CPACA o de la norma que lo modifique o sustituya, de las cuales comunicarán por escrito, en medio físico o en SIMO, a los interesados para que intervengan en las mismas.

El resultado de estas actuaciones administrativas puede llevar a la invalidación de las pruebas presentadas por los aspirantes involucrados y, por ende, a su exclusión del proceso de selección en cualquier momento del mismo, sin perjuicio de las demás acciones legales a que haya lugar.

**ARTÍCULO 23. MODIFICACIÓN DE PUNTAJES OBTENIDOS EN LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN.** En virtud de los preceptos de los literales a) y h) del artículo 12 de la Ley 909 de 2004 y del artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005, la CNSC, de oficio o a petición de parte, podrá modificar los puntajes obtenidos por los aspirantes en las pruebas presentadas en este proceso de selección, cuando se compruebe que hubo error.

*"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"*

**ARTÍCULO 24. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS CONSOLIDADOS DE LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN.** Con los puntajes definitivos obtenidos por los aspirantes en cada una de las pruebas aplicadas en este proceso de selección, la CNSC publicará en su página web, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, los respectivos resultados consolidados.

#### **CAPÍTULO VI LISTA DE ELEGIBLES**

**ARTÍCULO 25. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES.** 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 (...)"*.

**ARTÍCULO 26. PUBLICACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES.** A partir de la fecha que disponga la CNSC, se publicarán oficialmente en su página web, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, los actos administrativos que conforman y adoptan las *Listas de Elegibles* de los empleos ofertados en el presente proceso de selección.

**ARTÍCULO 27. EXCLUSIONES DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES.** 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 una Lista de Elegibles, la Comisión de Personal del Nivel Central de la DIAN, podrá solicitar a la CNSC, exclusivamente a través del SIMO, en forma motivada, 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, este Decreto-ley o los reglamentos que regulan el Sistema Específico de Carrera Administrativa"* de la entidad.

Las solicitudes de esta clase que se reciban por un medio diferente al indicado en el presente Acuerdo, no serán tramitadas.

Recibida una solicitud de exclusión que reúna todos los requisitos anteriormente indicados, la CNSC iniciará la actuación administrativa de que trata el artículo 16 del Decreto Ley 760 de 2005, la que comunicará por escrito al aspirante interesado al correo electrónico registrado en SIMO con su inscripción, para que, si así lo considera, intervenga en la misma. De no encontrarla ajustada a estos requisitos, será rechazada o se abstendrá de iniciar la referida actuación administrativa.

Igualmente, de conformidad con el artículo 15 de la precitada norma, la exclusión de un aspirante de una *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.

La exclusión de *Lista de Elegibles*, en caso de prosperar, procede sin perjuicio de las acciones de carácter disciplinario, penal o de otra índole a que hubiere lugar.

**ARTÍCULO 28. MODIFICACIONES DE LISTAS DE ELEGIBLES.** Una vez ejecutoriadas las decisiones que resuelven las exclusiones de *Listas de Elegibles* de las que trata el artículo 27 del presente Acuerdo, tales listas podrán ser modificadas por la CNSC, de oficio o a petición de parte, al igual que en los casos en que la misma CNSC deba adicionarles una o más personas o reubicar otras, cuando se compruebe que hubo error.

**ARTÍCULO 29. FIRMEZA DE LA POSICIÓN EN UNA LISTA DE ELEGIBLES.** La firmeza de la posición de un aspirante en una *Lista de Elegibles* se produce cuando no se encuentra inmerso en alguna de las causales o situaciones previstas en los artículos 14 y 15 del Decreto Ley 760 de 2005 o en las normas que los modifiquen o sustituyan, de conformidad con las disposiciones del artículo 27 del presente Acuerdo.

"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"

La firmeza de la posición en una *Lista de Elegibles* para cada aspirante que la conforma operará de pleno derecho.

**PARÁGRAFO:** Agotado el trámite de la decisión de exclusión de *Lista de Elegibles*, la CNSC comunicará a la correspondiente entidad la firmeza de dicha lista, por el medio que esta Comisión Nacional determine.

**ARTÍCULO 30. FIRMEZA TOTAL DE UNA LISTA DE ELEGIBLES.** La firmeza total de una *Lista de Elegibles* se produce cuando la misma tiene plenos efectos jurídicos para quienes la integran.

**ARTÍCULO 31. DESEMPATE EN LAS LISTAS DE ELEGIBLES.** Cuando dos o más aspirantes obtengan puntajes totales iguales en la conformación de la respectiva *Lista de Elegibles*, ocuparán la misma posición en condición de empatados. En estos casos, para determinar quién debe continuar con la verificación del cumplimiento de las otras condiciones requeridas para ser nombrado en periodo de prueba, tales como los *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicosfísicas* a los que se refiere el literal b, numeral 28.3 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020 y el *Programa de Inducción* previsto en el numeral 12.2 del artículo 12 y en el numeral 28.5 del artículo 28 ibídem, se deberá realizar el desempate, para lo cual se tendrán en cuenta los siguientes criterios, en su orden:

1. Con el aspirante que se encuentre en situación de discapacidad.
2. Con quien tenga derechos en carrera administrativa.
3. Con el aspirante que demuestre la calidad de víctima, conforme a lo descrito en el artículo 131 de la Ley 1448 de 2011.
4. Con quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2, numeral 3, de la Ley 403 de 1997.
5. Con quien haya realizado la Judicatura en las Casas de Justicia o en los Centros de Conciliación Públicos o como Asesores de los Conciliadores en Equidad, en los términos previstos en el inciso 2 del artículo 50 de la Ley 1395 de 2010.
6. Con quien haya obtenido el mayor puntaje en la *Prueba sobre Competencias Funcionales* o en el *Curso de Formación*, según proceda.
7. Con quien haya obtenido mayor puntaje en la *Prueba sobre Competencias Conductuales o Interpersonales*.
8. La regla referida a los varones que hayan prestado el servicio militar obligatorio, cuando todos los empatados sean varones.
9. Finalmente, de mantenerse el empate, éste se dirimirá mediante sorteo con la citación de los interesados, de lo cual se deberá dejar la evidencia documental.

**ARTÍCULO 32. AUDIENCIA PÚBLICA PARA LA ESCOGENCIA DE VACANTE DE UN MISMO EMPLEO OFERTADO CON VACANTES LOCALIZADAS EN DIFERENTE UBICACIÓN GEOGRÁFICA.** 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 Psicosfísicas* 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.

**ARTÍCULO 33. RECOMPOSICIÓN AUTOMÁTICA DE UNA LISTA DE ELEGIBLES.** Es la reorganización de la posición que ocupan los elegibles en una *Lista de Elegibles* en firme, como consecuencia del retiro de uno o varios de ellos, en virtud al nombramiento en el empleo para el cual concursaron o de su exclusión de dicha lista, sin que deba emitirse otro acto administrativo que la modifique.

La posesión en un empleo de carácter temporal realizado con base en una *Lista de Elegibles* en firme, no causa el retiro de la misma.

**ARTÍCULO 34. VIGENCIA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES.** De conformidad con el artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020, 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.

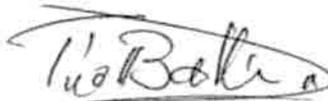
*"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Especifico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"*

**ARTÍCULO 35. USO DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES.** En aplicación de las disposiciones del artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020, "(...) 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".

**ARTÍCULO 36. VIGENCIA.** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y publicación en la página web de la CNSC, enlace SIMO, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bogotá D.C., 10 de Septiembre de 2020

  
**FRIDOLE BALLÉN DUQUE**  
Presidente CNSC

  
**JOSÉ ANDRÉS ROMERO TABAZONA**  
Representante Legal DIAN

*Aprobó: Jorge A. Ortega Cerón - Comisionado  
Revisó: Wilson A. Monroy Mora - Director de Administración de Carrera Administrativa  
Revisó: Gustavo A. Vélez A. - Jefe Oficina Asesora de Informática  
Revisó: Rafael Ricardo Acosta R - Asesor del Despacho  
Revisó: Diana C. Figueroa Meriño - Asesora del Despacho  
Proyectó: Richard Rosero Burbano - Gerente del Proceso de Selección*

### **Anexo 3:**

Plan Estratégico del Talento Humano 2021, proferido por la Dirección de Gestión de Recursos y Administración Económica- Subdirección de Gestión de Personal- Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN.

**DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES – DIAN**

**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO  
2021**

**DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS Y ADMINISTRACIÓN ECONÓMICA  
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAL**

**BOGOTÁ, ENERO DE 2021**

**Tabla de Contenido**

I. Plan Estratégico del Talento Humano.....	5
a. Generalidades.....	5
b. Objetivos.....	6
c. Alcance.....	6
d. Justificación.....	6
II. Planes Estratégicos.....	8
1. Plan Anual de Vacantes.....	8
a. Objetivo.....	8
b. Objetivos Específicos.....	8
c. Alcance:.....	9
d. Fase I: Diagnóstico.....	9
Distribución de planta de personal autorizada por nivel jerárquico.....	9
Planta de Personal Total.....	10
Ocupación de la planta de personal por género y edad.....	11
Nivel educativo del personal activo en la Entidad.....	12
Funcionarios con y sin personal a cargo.....	12
Estado de la provisión de cargos.....	13
Caracterización de la antigüedad, definida a través del tiempo de vinculación de los servidores públicos activos en la Entidad.....	13
Planta autorizada para Libre nombramiento y remoción.....	15
Estado de la provisión de las vacantes.....	16
e. Fase II: Definición de Actividades.....	16
Ejecución de recursos durante la vigencia 2021.....	17
Metodología de Provisión de Cargos en Vacancia Definitiva de Carrera Administrativa.....	17
Metodología de Provisión de cargos en vacancia definitiva de empleos de Libre.....	18
Indicador de evaluación y seguimiento anual.....	18

Meta .....	18
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos .....	19
a. Objetivo General.....	19
b. Objetivos Específicos .....	19
c. Diagnóstico.....	19
Racionalización de la planta .....	20
Estimación de los costos de personal y aseguramiento de su financiación en el presupuesto.....	20
Indicador de seguimiento y evaluación anual.....	20
Meta .....	20
3. Plan Institucional de Capacitación.....	22
a. Introducción.....	22
b. Objetivo General.....	23
c. Objetivo Específicos .....	23
d. Políticas del Plan Institucional de Capacitación Dian.....	23
e. Diagnóstico.....	24
4. Plan de Incentivos Institucionales.....	39
a. Objetivo General.....	39
b. Objetivos Específicos .....	39
c. Alcance/ Cobertura.....	39
d. Objetivo Táctico.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
e. Marco Normativo .....	39
f. Educación Formal.....	39
g. Plan de Trabajo .....	40
h. Proceso de Convocatoria educación especial: 2 de marzo al 30 de abril de 2021	40
i. Mejor funcionario y Mejores Equipos de Trabajo .....	40
j. Premiación mejor funcionario:.....	41
k. Premiación mejores Equipos de Trabajo: .....	41
5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo .....	43

a. Introducción .....	43
b. Objetivo General.....	43
c. Objetivos Específicos .....	43
d. Alcance:.....	44
e. Objetivo Táctico .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## I. Plan Estratégico del Talento Humano

### a. Generalidades

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha trabajado en la elaboración de estrategias que permitan gestionar el Talento Humano con la mayor eficiencia y eficacia, para el bienestar de los servidores públicos y el incremento de Valor Público ofertado en la comunidad. Teniendo en cuenta lo anterior, la directriz para mejorar la Gestión del Talento Humano, se rige según el Decreto 1499 de 2017, donde se integran diversos elementos de la administración pública en un modelo de Gestión, siendo el Talento Humano el eje iniciador de la gestión.

Mediante la implementación del Modelo integrado de planeación y gestión, “MIPG”, se busca el fortalecimiento del liderazgo del talento humano, contribuyendo de esta manera al cumplimiento de metas estratégicas, así como también satisfacer las necesidades de los ciudadanos. De esta manera, la DIAN plantea actividades relacionadas con el Talento Humano, que integran las necesidades de la Entidad, promoviendo aumentar el compromiso en el trabajo, innovar procesos, ser justos, diligentes, ser responsables, respetuosos, honestos, enfocándonos día a día por mejorar las capacidades y destrezas de los servidores públicos, lo que conlleva al mejoramiento de resultados de la Entidad.

Es por esto, que la DIAN se propone objetivos a corto y a largo plazo, buscando el beneficio de los servidores en todo el ciclo de vida del servicio público, (ingreso, desarrollo y retiro), pensando en el cumplimiento de la misión estatal, en el marco de los valores de la Entidad y garantizando los derechos de los ciudadanos. Por esta razón, el Talento Humano es considerado en MIPG como el activo más importante, porque es el factor crítico del éxito de cualquier entidad; que alineado bajo los mismos propósitos, dedicación y esfuerzo llevará al cumplimiento de metas institucionales.

La Gestión Estratégica del Talento Humano se estructura mediante el instrumento de diagnóstico de MIPG, donde se originan los planes de acción y evaluación para lograr resultados exitosos como paso al mejoramiento de la creación del valor público en las entidades del gobierno colombiano.

Como resultado de los Planes Estratégicos realizados en años anteriores, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN ha adelantado actividades que favorecen al mejoramiento del servicio, el desempeño individual y, por lo tanto, aportan al cumplimiento de objetivos estratégicos de la Entidad. Dichas actividades son medidas anualmente por la Entidad mediante procesos de autodiagnóstico, lo que permite identificar la Gestión del Talento Humano periódicamente y así mismo, poder plantear las acciones de mejora pertinentes. Siendo, así las cosas, los resultados del autodiagnóstico en los últimos años

en la entidad han sido los siguientes puntajes, los cuales evidencian un incremento respecto de las evaluaciones anteriores, lo que indica, que, con el paso de los años, se ha mejorado la gestión, y así mismo, escalonadamente, se han alcanzado los objetivos propuestos:

<b>Año</b>	<b>Puntaje Autodiagnóstico</b>
2017	73,17
2018	83,6
2019	88,1
2020	88,6

Para realizar la Planeación Estratégica del Talento Humano, además de las consideraciones anteriores, se tuvo en cuenta el Decreto 071 del 24 de enero de 2020, por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los empleados de la DIAN, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano, relacionando entre otras, la provisión de empleo, procesos de formación y capacitación y evaluación del desempeño.

#### ***b. Objetivos***

Implementar las acciones requeridas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG III, encaminadas a mejorar las competencias de los servidores públicos y su desarrollo integra a través del Plan Estratégico de Talento Humano.

#### ***c. Alcance***

El presente Plan Estratégico de Talento Humano, tendrá aplicación en la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN. Dará lugar a la ejecución, seguimiento periódico y evaluación de acciones tomadas con el fin de poder realizar el mejoramiento continuo, para así, dar cumplimiento a requerimientos legales y mejoramiento del clima laboral.

#### ***d. Justificación***

El presente documento junto con sus anexos, cumplen los requerimientos establecidos por el Decreto 612 de 2018, por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las Entidades del Estado.

La integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción, referentes al Talento Humano, incluyen los planes estratégicos mencionados en el numeral II del presente documento.

## **II. Planes Estratégicos**

### **1. Plan Anual de Vacantes**

Hace referencia al conjunto de estrategias que emplea la Entidad para identificar las condiciones en las cuales se encuentra la planta de personal vigente, la cual fue aprobada mediante Decreto 4051 de 2008 (misma que ha presentado seis modificaciones desde su aprobación inicial), priorizando la forma efectiva y eficaz de proveer la vacantes definitivas de carrera administrativa (VDCA), lo cual, sin lugar a dudas garantizará la prestación del servicio a la ciudadanía y con ello, logrará una gestión eficaz de la UAE -Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), a través de la mejora de los procesos de gestión de las herramientas de Administración del Talento Humano.

Lo anterior, le permitirá a la DIAN y a sus directivos planear acciones basadas en la visualización de la planta ocupada para cubrir VDCA, tipo de vinculación, cargos provistos, todo ello, basado en los procedimientos establecidos en el marco normativo y atendiendo los lineamientos emitidos por el DAFP Departamento Administrativo de la Función Pública, así como, en la disponibilidad presupuestal aprobada anualmente por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Una de las actividades contempladas durante la vigencia 2021 al interior de la Entidad es la realización de la segunda fase de la convocatoria a concurso de méritos a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC – Proceso de Selección DIAN, durante la vigencia pasada se efectuó la primer fase denominada Convocatoria 1461 de 2020, evento que, permitirá ocupar las vacantes definitivas planificadas.

#### **a. Objetivo**

Determinar a partir del Pilar de la Transformación del Talento Humano, las herramientas que permitan atraer y retener el mejor talento para suplir las necesidades de personal de la UAE - Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, para la vigencia 2021.

#### **b. Objetivos Específicos**

- Identificar la ocupación de la planta de personal en la DIAN.
- Caracterizar a la población vinculada en la actualidad.
- Garantizar el aprovisionamiento de la planta de personal, a través de los mecanismos dispuestos por el DAFP.
- Establecer las causas de retiro del personal, basado en los lineamientos internos de la Entidad.
- Cubrimiento de las vacantes existentes durante la vigencia.

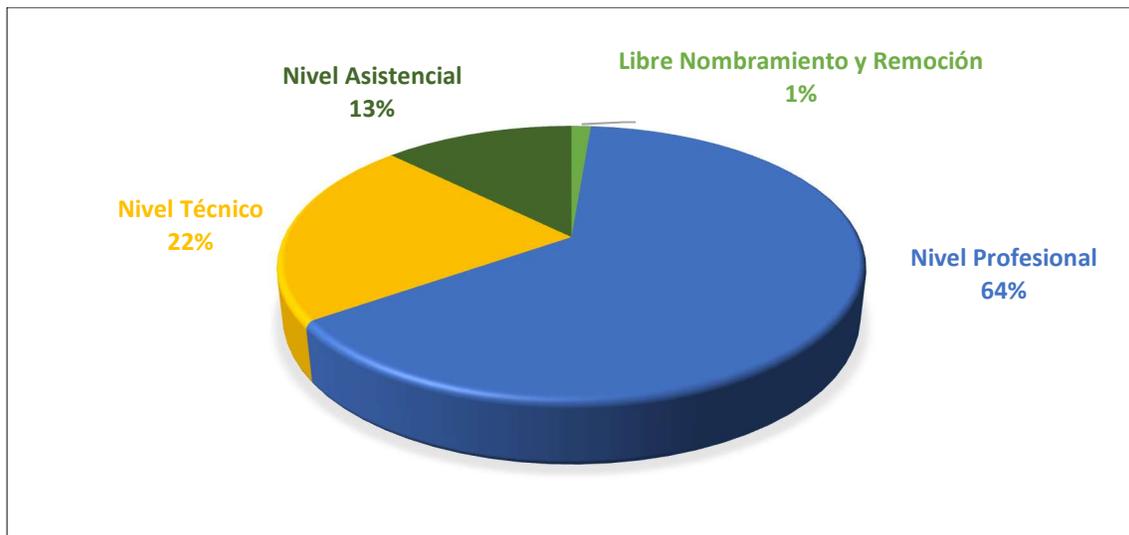
**c. Alcance:**

El plan anual de vacantes suministra insumos para los planes estratégicos de la DIAN, anticipando sus acciones y respuestas, frente a las necesidades manifiestas en cada una de las Dependencias que conforman la Entidad, mismas que para operar, han establecido un número de empleados públicos, que constituyen la garantía para el adecuado funcionamiento de su saber hacer, complementando su gestión con los insumos tecnológicos existentes que pretenden ingresar de manera disruptiva y exitosa al interior de la operación, para ser dirigidos por su talento humano, que en últimas, lo que propenden estas nuevas perspectivas es satisfacer y dar respuesta oportuna a los ciudadanos.

**d. Fase I: Diagnóstico**

Como parte inicial de esta fase, la DIAN efectuó una revisión minuciosa del estado de la planta de personal con corte al 31 de diciembre de 2020, que permite brindar la posibilidad de visualizar los datos (variables y características de la población vinculada, así como, de la requerida) como se expone a continuación:

**Distribución de planta de personal autorizada por nivel jerárquico**



*Figura 1 Distribución por niveles en planta de personal DIAN*

### Planta de Personal Total

CARGOS			PLANTA LIBRE NOMBRAIMIENTO	PLANTA GLOBAL	TOTAL
DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO			
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			<b>93</b>	<b>-</b>	<b>93</b>
DIRECTOR GENERAL	510	07	1	-	1
DEFENSOR DEL CONTRIBUYENTE Y USUARIO ADUANERO	508	06	1	-	1
DIRECTOR	509	06	7	-	7
JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO	507	05	1	-	1
OFICINA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACION	507	05	1	-	1
JEFE DE OFICINA DE COMUNICACIONES	507	04	1	-	1
SUBDIRECTOR	506	04	22	-	22
DEFENSOR DEL CONTRIBUYENTE Y USUARIO ADUANERO DELEGADO	505	04	6	-	6
DIRECTOR SECCIONAL III	504	04	14	-	14
DIRECTOR SECCIONAL II	503	03	14	-	14
DIRECTOR SECCIONAL I	502	02	15	-	15
DIRECTOR SECCIONAL DELEGADO	501	01	10	-	10
<b>NIVEL ASESOR</b>		<b>0</b>	<b>30</b>	<b>-</b>	<b>30</b>
ASESOR	403	03	8	-	8
ASESOR	402	02	10	-	10
ASESOR	401	01	12	-	12
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>		<b>0</b>	<b>4</b>	<b>7,493</b>	<b>7,497</b>
INSPECTOR IV	308	08	-	136	136
INSPECTOR III	307	07	-	51	51
INSPECTOR II	306	06	-	210	210
INSPECTOR I	305	05	-	170	170
GESTOR IV	304	04	-	443	443
GESTOR III	303	03	2	1,733	1,735
GESTOR II	302	02	-	2,506	2,506
GESTOR I	301	01	2	2,223	2,225
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2,028	17	-	1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2,028	16	-	5	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2,028	15	-	1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2,044	11	-	10	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2,044	05	-	3	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2,044	02	-	1	1
<b>NIVEL TECNICO</b>			<b>18</b>	<b>2,587</b>	<b>2,605</b>
ANALISTA V	205	05	-	385	385
ANALISTA IV	204	04	2	579	581
ANALISTA III	203	03	4	580	584
ANALISTA II	202	02	12	692	704
ANALISTA I	201	01	-	342	342
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3,124	16	-	9	9
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			<b>5</b>	<b>1,476</b>	<b>1,481</b>
FACILITADOR IV	104	04	2	454	456
FACILITADOR III	103	03	3	698	701
FACILITADOR II	102	02	-	283	283
FACILITADOR I	101	01	-	25	25
SECRETARIO EJECUTIVO	4,210	20	-	7	7
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4,044	15	-	6	6
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4,044	13	-	3	3
			<b>150</b>	<b>11,556</b>	<b>11,706</b>

Tabla 1 Planta de Personal Autorizada. Fuente de datos Kactus

Origen	Decreto	Fec. Exp. Acto Admón.	N° Cargos	Actual Planta	Observaciones
Base inicial	4051	22-10-2008	7.500	7.500	
PET Funcionamiento	2393	11-12-2015	1.498	1.498	PET – Incorporada – 01-07-2016
Gestor III - IV	2394	11-12-2015	900	900	
ETSA	1322	26-04-2011	139	-	Suprimida por el Decreto 2153 20-12-2017
MinComercio	4953	30-12-2011	46	46	
PET - INVERSIÓN	2153	20-12-2017	1.761	1.761	PET – Incorporada – 22-01-2018
Jefe Ofic. Seg. Informática	2184	23-12-2017	1	1	
<b>Total Planta</b>				<b>11.706</b>	

Tabla 2 Hitos que dieron origen a las modificaciones vigentes de la Planta de Personal

Mediante Resolución 4051 de 2008, fue aprobada una planta de personal con 7500 cargos, misma que ha presentado varias modificaciones para llegar a un total de planta aprobada correspondiente a 11.706 cargos, en la actualidad se evidencia el cumplimiento de ley de cuotas, así: el 56.51% de la planta la integran mujeres y el 43,48% lo ocupan hombres.

### Ocupación de la planta de personal por género y edad



FUNCIONARIOS POR GENERO Y RANGO DE EDAD						
Genero	menor a 25 años	26 a 30	31 a 35	26 a 46	Mayor a 46 años	Total
Femenino	195	528	633	1,885	2,942	6,183
Masculino	110	380	501	1,244	2,523	4,758
<b>Total</b>	<b>305</b>	<b>908</b>	<b>1,134</b>	<b>3,129</b>	<b>5,465</b>	<b>10,941</b>

Tabla 3 Funcionarios por género y rango de edad. Fuente base de datos Kactus

Ante este panorama, se deduce que, de los 10.941 servidores públicos actualmente activos con la Entidad, el 50% de la población tiene entre 46 y 74 años, el 28.6% corresponden al rango de edad entre 36 y 46 años, en tanto que, el 21.5% constituye la población que tiene entre 18 y 35 años.

### Nivel educativo del personal activo en la Entidad



Nivel_Estudio	Núm. Funcionarios
Posgrado	4,770
Pregrado	3,650
Tecnica/Tecnologica	1,299
Bachillerato	1,201
Basica	21
<b>Total</b>	<b>10,941</b>

Tabla 4 Distribución nivel educativo de funcionarios activos en planta. Fuente base de datos Kactus

Basados en la visualización de datos correspondiente al nivel educativo, se encuentra que el 77% de la población vinculada tiene estudios profesionales, distribuidos así, el 33.4% terminó sus estudios de pregrado, en tanto que, el 43.6% de la muestra cuentan con estudios de postgrado, maestría o doctorado. El 11.9 % del personal ostenta formación Técnica o Tecnológica, un 11% culminó sus estudios básicos secundarios y un 0.2% de la muestra evidencia la realización hasta básica primaria.

### Servidores públicos con y sin personal a cargo

Género	Con personal a cargo	Sin Personal a cargo	Total
Femenino	433	5,750	<b>6,183</b>
Masculino	285	4,473	<b>4,758</b>
<b>Total</b>	<b>718</b>	<b>10,223</b>	<b>10,941</b>

Tabla 5 Funcionarios con personal a cargo, según género. Fuente. base de datos Kactus.

Al evaluar la proporción de servidores públicos que cuentan con personal a cargo y los que no, se encontró que, las mujeres superan la media, en ambos casos, así: de las 718 jefaturas, las mujeres ocupan un 60.3 % en este tipo de roles. De la misma manera, de los 10.223 servidores públicos sin personal a cargo, las mujeres ocupan el 56.24% del total de la planta activa en la actualidad.

### Estado de la provisión de cargos

Cargo	Cód.	Definitiva	Temporal	Total
INSPECTOR IV	308	14	122	136
INSPECTOR III	307	25	26	51
INSPECTOR II	306	36	174	210
INSPECTOR I	305	60	110	170
GESTOR IV	304	157	286	443
GESTOR III	303	1,173	560	1,733
GESTOR II	302	1,305	1,201	2,506
GESTOR I	301	1,925	298	2,223
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 17	2028	1	-	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 16	2028	1	4	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 15	2028	-	1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 11	2044	5	5	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 05	2044	2	1	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 02	2044	1	-	1
ANALISTA V	205	187	198	385
ANALISTA IV	204	311	268	579
ANALISTA III	203	369	211	580
ANALISTA II	202	352	340	692
ANALISTA I	201	161	181	342
TECNICO ADMINISTRATIVO 16	3124	3	6	9
FACILITADOR IV	104	176	278	454
FACILITADOR III	103	359	339	698
FACILITADOR II	102	77	206	283
FACILITADOR I	101	16	9	25
SECRETARIO EJECUTIVO 20	4210	1	6	7
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 15	4044	2	4	6
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 13	4044	-	3	3
<b>TOTAL</b>		<b>6,719</b>	<b>4,837</b>	<b>11,556</b>

Tabla 6 Planta de carrera administrativa. Fuente: base de datos Kactus

### Caracterización de la antigüedad, definida a través del tiempo de vinculación de los servidores públicos activos en la Entidad

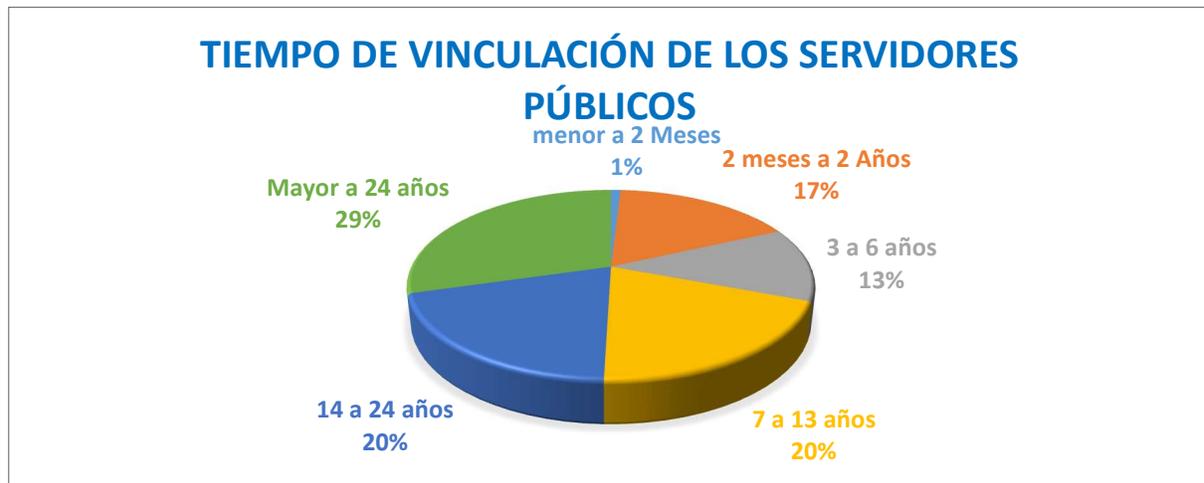


Figura 2 Distribución por tiempo de servicio de la planta de personal con corte 31-12-20

## TIEMPO PROMEDIO VINCULACIÓN DE LAS MUJERES



Tabla 7 Tiempo de servicio Mujeres en la DIAN

## TIEMPO PROMEDIO VINCULACIÓN LABORAL DE LOS HOMBRES EN LA DIAN



Tabla 8 Tiempo de servicio hombres en la DIAN

### FUNCIONARIOS POR GENERO Y ANTIGÜEDAD

Fuente: Base de datos KACTUS con corte a 31122020

Genero	menor a 2 Meses	2 meses a 2 Años	3 a 6 años	7 a 13 años	14 a 24 años	Mayor a 24 años	Total
Femenino	56	1,066	782	1,216	1,240	1,823	6,183
Masculino	42	861	639	993	815	1,408	4,758
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>1,927</b>	<b>1,421</b>	<b>2,209</b>	<b>2,055</b>	<b>3,231</b>	<b>10,941</b>

Tabla 9 Tiempo de prestación de servicio al interior de la DIAN

Basados en las cifras obtenidas del sistema interno de nómina, se evidencia que las mujeres presentan una mayor permanencia en los cargos al interior de la DIAN con un 57% vs un 43% de los hombres. Así las cosas, se encuentra que la mayor parte de la población presta sus servicios a la entidad, entre los 7 y 24 años o más, de antigüedad.

### Planta autorizada para Libre nombramiento y remoción

CARGOS			PLANTA LIBRE NOMBRAMIENTO
DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO	
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
DIRECTOR GENERAL	510	07	1
DEFENSOR DEL CONTRIBUYENTE Y USUARIO ADUANERO	508	06	1
DIRECTOR	509	06	7
JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO	507	05	1
OFICINA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACION	507	05	1
JEFE DE OFICINA DE COMUNICACIONES	507	04	1
SUBDIRECTOR	506	04	22
DEFENSOR DEL CONTRIBUYENTE Y USUARIO ADUANERO DELEGADO	505	04	6
DIRECTOR SECCIONAL III	504	04	14
DIRECTOR SECCIONAL II	503	03	14
DIRECTOR SECCIONAL I	502	02	15
DIRECTOR SECCIONAL DELEGADO	501	01	10
<b>NIVEL ASESOR</b>			<b>30</b>
ASESOR	403	03	8
ASESOR	402	02	10
ASESOR	401	01	12
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			<b>4</b>
GESTOR III	303	03	2
GESTOR I	301	01	2
<b>NIVEL TÉCNICO</b>			<b>18</b>
ANALISTA IV	204	04	2
ANALISTA III	203	03	4
ANALISTA II	202	02	12
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			<b>5</b>
FACILITADOR IV	104	04	2
FACILITADOR III	103	03	3
			<b>150</b>

Tabla 10 Cargos aprobados de Libre Nombramiento

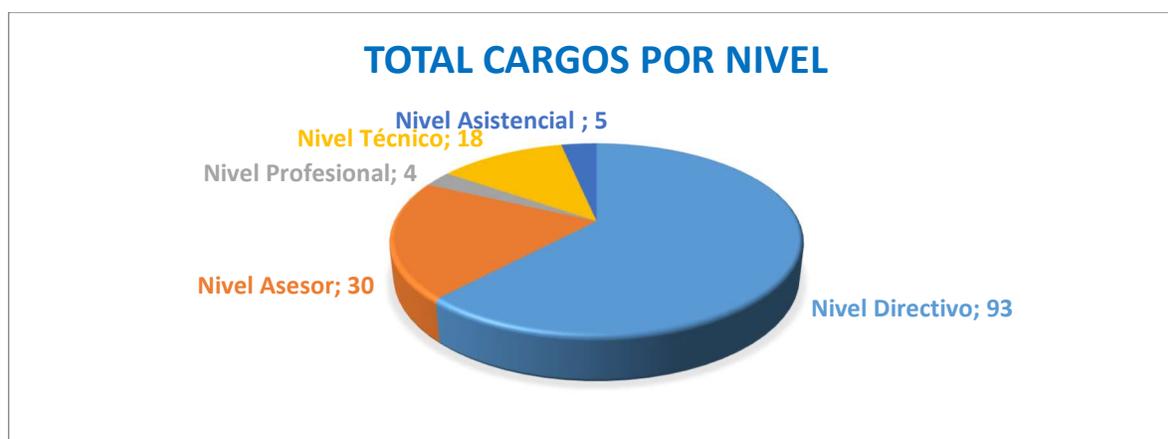


Figura 3 Distribución de cargos de Libre nombramiento y remoción.

### FUNCIONARIOS POR GENERO - NIVEL DIRECTIVO Y ASESOR

Género	Directivo	Asesor	Total
Femenino	41	16	57
Masculino	44	13	57
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>29</b>	<b>114</b>

Tabla 11 Ocupación actual nivel directivo y asesor

De los 150 cargos autorizados para ser ocupados bajo la figura de libre nombramiento y remoción, se observa que la mayor participación se encuentra en el nivel directivo con 93 puestos de trabajo, seguido del nivel asesor con 30, el nivel técnico con 18 cargos y el asistencial y profesional con 5 y 4 respectivamente. En la actualidad se encuentran activos 114 servidores públicos en planta bajo esta modalidad, con una ocupación del 50% por género.

### Estado de la provisión de las vacantes

#### FORMA DE PROVISION DE LAS VACANTES DEFINITIVAS

PROVISION	Num. Vacantes
ENCARGO	2,131
PROVISIONALIDAD	4,237
SIN PROVEER	351
<b>Total</b>	<b>6,719</b>

#### PLANTA OCUPADA POR NIVELES

Nivel	Planta Ocupada
Directivo	85
Asesor	29
Profesional	7,119
Tecnico	2,422
Asistencial	1,286
<b>Total</b>	<b>10,941</b>

Tabla 12 Situación de provisión de vacantes definitivas y planta por niveles

Así, las cosas en la actualidad existen 6719 vacantes definitivas a proveer mediante Concurso de Mérito; durante la vigencia 2020 se efectuó una primera convocatoria mediante acuerdo 0285 suscrito entre la UAE - Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales y la Comisión Nacional de Servicio Civil – CNSC - en la cual, se ofertaron 1500 empleos, los demás, de conformidad al proceso de planeación y disponibilidad presupuestal, serán provistos en las siguientes fases.

Así mismo, de las vacantes definitivas y, de conformidad a lo contemplado el Decreto 071 de 2020, se han provisto transitoriamente a través de la figura de Encargo 2131 empleos y mediante nombramiento en provisionalidad 4237 empleos (con corte al 31 de diciembre de 2020).

#### e. Fase II: Definición de Actividades

Las acciones inherentes a esta fase se encuentran a cargo de dos Áreas al interior de la Entidad: a) para la selección de Directivos se encuentra la Dirección de Gestión de Recursos y Administración económica (DGRAE), según lo establece la Resolución 000017 de 10 de febrero de 2016 y b) proveer vacantes de jefaturas y coordinaciones, profesionales, analistas, técnicos a cargo de la Coordinación de Provisión y Movilidad de Personal o de la dependencia que haga sus veces.

## Ejecución de recursos durante la vigencia 2021

N°	Actividad	Periodo de Ejecución	Recurso
1.	La Entidad a través de la Subdirección de Gestión de Personal, y esta a su vez, mediante la Coordinación de Provisión y Movilidad de Personal, o de la dependencia que haga sus veces, presentará un panorama del estado de vacantes como insumo del resultado de desempeño institucional, a partir de lo cual, se dispondrán las estrategias para su provisión y efectuará un monitoreo para validar avances, así como, las novedades recurrentes en la planta, para contrarrestar los impactos que este evento puede suscitar al interior de las diversas dependencias en términos de servicio, vacaciones, cumplimiento de objetivos, entre otras.	Trimestral	Plan Anual de Vacantes 2021  Planta de Personal actualizada en la DIAN.  Control de vacantes permanentes.  Visualización de datos de la planta de personal obtenido a través del Software Kactus para emplear estrategias internas o externas para la provisión del cargo.
2.	Elaborar un compendio de las situaciones administrativas presentadas durante la vigencia.	Trimestral	Servidores públicos de la Coordinación de Provisión y Movilidad o de la dependencia que haga sus veces.
3.	Porcentaje de vinculación para garantizar el funcionamiento. Teniendo en cuenta el ingreso y los porcentajes establecidos en la Ley, para programas tales como, más jóvenes en el estado, personal en situación de discapacidad, entre otras.	Trimestral	Alta Dirección  Direcciones con Nivel Decisorio  Servidores públicos de la Coordinación de Provisión y Movilidad o de la dependencia que haga sus veces.

*Tabla 13 Actividades a desarrollar durante la vigencia.*

## Metodología de Provisión de Cargos en Vacancia Definitiva de Carrera Administrativa

Basados en las disposiciones divulgadas por el DAFP y los Decretos 1227 de 2005, el Decreto 1894 de 2012 y el Decreto Ley 071 de 2020, la Entidad ha venido cubriendo las vacantes definitivas que a la fecha se evidencian en la planta de personal basados en la identificación cuantitativa y cualitativa de necesidades de personal, en tanto, surten resultados de la Convocatoria 1461 de 2020 Proceso de Selección DIAN.

Dichos empleos, se continuarán abasteciendo a través de situaciones administrativas tales como: encargo de los servidores públicos de carrera administrativa y a través de nombramiento en provisionalidad cuando no fuera posible cubrirlos con servidores públicos de carrera administrativa después de surtidas mediante encargo (Decreto Ley 071 de 2020).

De igual manera, se tendrán en cuenta otras disposiciones tales como, el Decreto 2365 de 2019 en donde no se exigirá experiencia laboral a los jóvenes entre 18 y 28 años, siempre y cuando cumplan con las demás características del perfil del cargo (el 10% de la planta, deberá contar con esta condición). Así como, incorporación de la población en situación de discapacidad, etnias y ley de cuotas.

## Metodología de Provisión de cargos en vacancia definitiva de empleos de Libre

### Nombramiento y Remoción

Estas asignaciones laborales se realizan según lo dispuesto en la Decreto ley 071 de 2020 la cual regula el sistema propio de carrera.

### Indicador de evaluación y seguimiento anual

El porcentaje de cumplimiento, respecto de la efectividad de las vinculaciones surtidas a través de las diversas figuras establecidas en la normatividad.

N° de empleos convocados a encargo	* 100
N° vacantes a proveer mediante la figura de encargo	
N° de funcionarios vinculados mediante la figura de provisionalidad	* 100
N° de vacantes provistas por provisionalidad	

### Meta

Durante la vigencia 2021, se espera cumplir con un 98% del total de la vinculación por las dependencias de la Entidad, con el fin que éstas, cuenten con el personal requerido en cantidad y calidad, con clara evidencia de competencias personales y profesionales, así como, con conocimientos en auto organización y autogestión de tecnologías digitales automatizadas, que permitirán una óptima, eficaz y eficiente prestación del servicio para garantizar el cumplimiento de los intereses del estado y la comunidad.

## **2. Plan de Previsión de Recursos Humanos**

El Plan de Previsión debe actualizarse anualmente para facilitar la gestión de las áreas, el logro de los objetivos y propósito fundamental de la Entidad, así como, sus resultados. De esta manera, quienes laboran en la administración pública, deberán regir su comportamiento en el marco de los valores del servidor público, independiente a su situación administrativa, en la medida que su permanencia en el sector, obedece a brindar respuestas a las demandas de la Entidad por garantizar un óptimo servicio a la comunidad, acorde con las normas previstas en la constitución y la ley.

### **a. Objetivo General**

Establecer los mecanismos para la previsión de la -UAE- Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales- DIAN, para la transformación del talento humano a fin de optimizar el ejercicio misional a través de estrategias que permitan identificar las competencias de los servidores públicos vinculados y quienes aspiran a ingresar, atrayendo y reteniendo el mejor talento, en relación a los compendios que rigen la Función Pública en el Estado.

### **b. Objetivos Específicos**

- Procesar los datos de los servidores requeridos para cubrir las vacantes actuales y próximas, con ocasión de las necesidades misionales.
- Proveer de forma oportuna los requerimientos de personal previstos, en términos de cantidades y cualidades de la planta a cubrir durante la vigencia, evaluando variables como la designación, asignación o vinculación.

### **c. Diagnóstico**

El Plan de Previsión de la -UAE- Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN se orienta a identificar la calidad y cantidad de las personas que la Entidad requiere, partiendo de un análisis de prioridades (línea base), a partir de las cuales se definen los mecanismos a través de los cuales será provisto el personal que desarrollará las funciones requeridas. Según lo establece el DAFP, se deberá efectuar siguiente recorrido:

- Recopilación y estudio de los requerimientos para cubrir la planta.
- Validación de las características del talento humano, con que cuenta la Entidad.
- Determinación administrativa para distribuir los recursos asignados en la partida presupuestal para dicha vigencia.
- Identificación de las estrategias a emplear para cubrir las necesidades de personal.

La actual planta de personal de la Entidad fue aprobada mediante el Decreto 4051 de 2008, misma que presentó modificaciones como se había indicado en párrafos anteriores, por lo cual, en la actualidad se encuentra conformada por un total de 11.706 empleos a nivel local

y territorial, mismos que presentan la siguiente distribución según la naturaleza de su vinculación y nivel jerárquico.

CARGOS		TOTAL
DENOMINACION DEL CARGO		
NIVEL DIRECTIVO		93
NIVEL ASESOR		30
NIVEL PROFESIONAL		7,497
NIVEL TECNICO		2,605
NIVEL ASISTENCIAL		1,481
		11,706

Tabla 14 Planta de personal autorizada. Fuente base de datos Kactus.

Del total de la distribución de planta de personal de la Entidad, la mayor participación se encuentra en el nivel profesional con el 64%, seguido del nivel técnico con un 22% y en tercer lugar, se encuentra el nivel asistencial con un 13%, en tanto que, el 1% de la planta se constituye de personal de los Niveles Directivo y Asesor.

### Racionalización de la planta

En esta fase, se determinará la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad:

- Definir el número de vacantes a proveer, perfil, y otra información de interés sobre el personal vinculado actualmente a la Entidad.
- Identificación del personal disponible en la entidad.

### Estimación de los costos de personal y aseguramiento de su financiación en el presupuesto

Esta actividad se centra en el establecimiento de los rubros requeridos por la Entidad, así como, en la validación de la disponibilidad presupuestal frente a los recursos de personal, requeridos para costear los gastos operacionales, conforme a lo previsto en el Presupuesto Anual de la Entidad para la vigencia 2021.

### Indicador de seguimiento y evaluación anual

N° de nombramientos en periodo de prueba	* 100
N° de lista de elegibles por cargo vigente	

### Meta

Efectuar el 98% de los nombramientos en periodo de prueba, basados en las listas de elegibles por cargo vigentes, suministradas por la CNSC.

### **Seguimiento**

La Coordinación de Provisión y Movilidad o quien haga sus veces, con participación de los Grupos Internos de Personal de las seccionales involucradas realiza mensualmente seguimiento a la ejecución del plan.

### **3. Plan Institucional de Capacitación**

#### **a. Introducción**

Como materialización de una de las formas de impactar el proceso de transformación de la Entidad, la Dirección de Gestión de Recursos y Administración Económica, en conjunto con la Escuela y la Universidad Nacional de Colombia, han venido trabajando en la aplicación de un nuevo modelo de capacitación y formación integral para la DIAN, apropiando mecanismos para consolidar la profesionalización del talento humano, a través del fortalecimiento de las competencias funcionales y conductuales que requieren nuestros servidores públicos, para hacer frente a los múltiples compromisos que tenemos con el país.

Plan Institucional de Capacitación, que por primera vez se construyó vinculando a servidores públicos y directivos del Nivel Central y de las regiones, a través de mesas de trabajo, partió del diagnóstico de aquellas competencias críticas al interior de cada uno de los procesos, las cuales serán alcanzadas en virtud del desarrollo de un adecuado programa de capacitación y formación que, de manera sistemática, integral y continua; conduzca dentro de la ruta de aprendizaje, al mejoramiento de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, personales y grupales de los servidores públicos DIAN.

El reto que conlleva la puesta en marcha del nuevo PIC, concebido para ejecutar las actividades académicas de capacitación para el trienio 2020-2022, será un ejercicio exigente desde su enfoque basado en competencias críticas, niveles de dominio y rutas de aprendizaje; lo cual implica un mayor compromiso, responsabilidad y disciplina, que sólo se espera del mejor talento humano. El objetivo busca que los servidores públicos atiendan las necesidades institucionales y logren un óptimo nivel en el desempeño de sus funciones, fomentando así una cultura basada en la excelencia, mediante el aprovechamiento de las oportunidades de mejora que brinda la Entidad.

La organización cuenta con personas comprometidas, que con su esfuerzo buscarán equilibrar trabajo y estudio, en aras de culminar la ruta de aprendizaje trazada, y de esta manera, coadyuvar en su transformación individual, la cual indudablemente conllevará a la transformación de la DIAN

## **b. Objetivo General**

Diseñar e implementar un modelo de capacitación que fortalezca las competencias laborales de los servidores públicos de la DIAN, contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos institucionales para el periodo 2020 – 2022 y el mejoramiento continuo de los procesos de la Entidad.

## **c. Objetivo Específicos**

- Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos, a través de la capacitación de las competencias críticas funcionales y conductuales que permitan una mejora en el desempeño de los procesos de la Entidad.
- Desarrollar capacidades en los servidores públicos para enfrentar los cambios que propone el proceso de mejoramiento, la modernización tecnológica y los planes de gobierno.
- Incrementar la capacidad, tanto individual como colectiva para transferir conocimientos, habilidades y actitudes, que mejoren el desempeño laboral de los servidores públicos de la DIAN.
- Promover el compromiso de los empleados con las políticas, los objetivos y los procesos de la entidad.

## **d. Políticas del Plan Institucional de Capacitación Dian**

- Flexibilidad: la DIAN, al ser una Unidad Administrativa Especial del orden nacional, con un carácter técnico y especializado, debe asumir diversos retos en su estructura organizacional y en sus procesos, por lo que debe ser a la vez flexible frente a los cambios, pero rigurosa en la aplicación de sus capacidades técnicas. Estos retos no pueden ser afrontados adecuadamente si su personal no desarrolla múltiples competencias para el mejoramiento de sus procesos y de los servicios que ofrece a los ciudadanos como entidad pública.
- Orientación a competencias: para aumentar las competencias de sus servidores públicos, la entidad se encargará de desarrollar un Plan Institucional de Capacitación que aborde competencias tanto técnicas, relacionadas con las funciones, como conductuales, relacionadas con las características del ser, propias de los individuos.
- Basado en diagnóstico de necesidades: el Plan Institucional de Capacitación se formulará a partir del diagnóstico de necesidades de formación institucionales, de

los procesos y de los servidores públicos , buscando reconocer las demandas internas y externas de capacitación.

- Integración de procesos: el diagnóstico permite conocer las necesidades reportadas por diversos actores de la entidad, entre ellos los directivos de las seccionales y del nivel central, expertos de los procesos, expertos en capacitación, entre otros. Estas diversas miradas buscan tener un enfoque crítico frente a las necesidades actuales de la organización, para dar paso a un programa que pretende facilitar el aprendizaje individual y grupal, a nivel de procesos. Por lo anterior, como políticas de la entidad se busca llevar programas de formación que atraviesen las barreras del proceso en el que se encuentre el individuo y lo forme para afrontar los cambios donde se requieren competencias más transversales.
- Transferencia de conocimiento: la entidad fomentará la aplicación de los conocimientos adquiridos en el Plan Institucional de Capacitación por parte de los servidores públicos en el quehacer diario de su trabajo, por lo que no solo lo divulgará en los diferentes niveles de la entidad, promoviendo la participación y el compromiso de cada funcionario, sino que también liderará acciones dirigidas a facilitar la transferencia del conocimiento, para promover el aprendizaje organizacional.
- Compromiso directivo: para obtener los resultados esperados, cada líder de proceso, así como cada coordinador de equipos de trabajo tendrá bajo su responsabilidad el facilitar las condiciones para que ocurra la formación individual y grupal de los servidores públicos en las competencias pertinentes al proceso en el que se desempeña.
- Seguimiento: se buscará en este Plan Institucional de Capacitación tener la trazabilidad en la formación de cada participante para facilitar el desarrollo de cada persona a lo largo de su ruta de aprendizaje, permitiendo así que cada funcionario conozca el camino de capacitación que tiene trazado y pueda evaluarlo y ajustarlo.

#### **e. Diagnóstico**

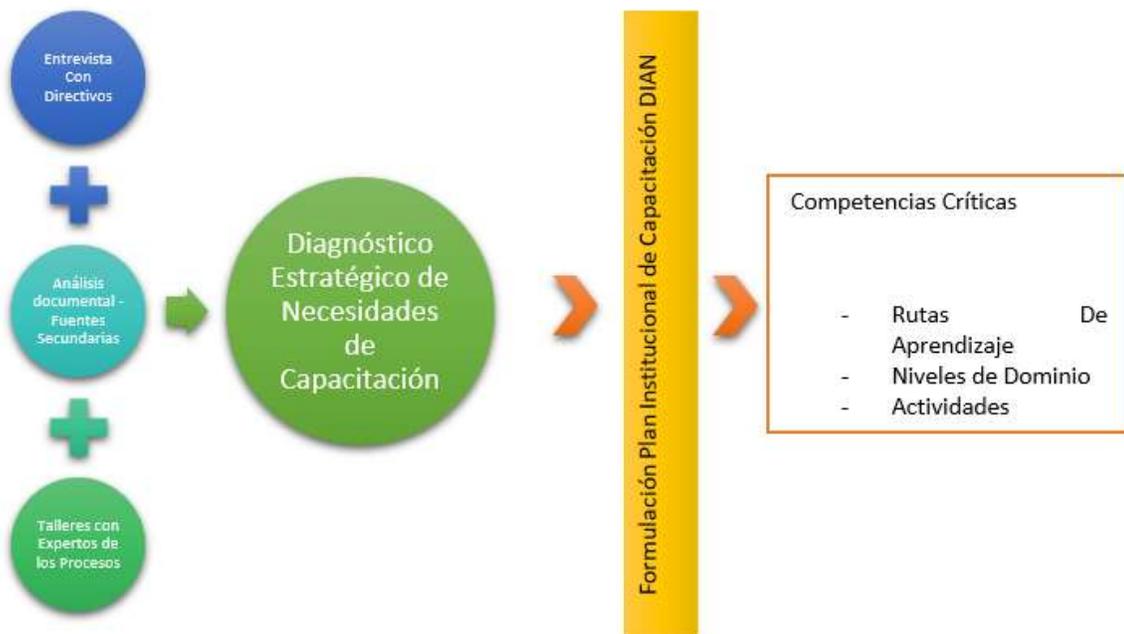
Como fase previa a la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2020 – 2022, se desarrollaron un conjunto de actividades conducentes al diagnóstico de necesidades de capacitación de la entidad. El diagnóstico se realizó a través de actividades que permitieron recopilar información de fuentes primarias y secundarias relacionadas con el funcionamiento de la DIAN y su proyección estratégica en el período, entre ellas:

- Talleres con expertos (grupos focales), donde participaron servidores públicos de nivel central y de 37 seccionales en todo el país.
- Entrevistas con directores y subdirectores de los procesos.
- Revisión de fuentes secundarias (informes de la DIAN, organismos nacionales e internacionales).

Todas las actividades relacionadas con la fase de diagnóstico y formulación del plan han sido objeto de revisión y retroalimentación permanente por parte del Comité Técnico conformado para la ejecución del Contrato 225 de 2019, integrado por delegados de la DIAN y el equipo de expertos de la Universidad Nacional de Colombia (Facultad de Ciencias Económicas).

La Figura 1 ilustra las actividades ejecutadas en la fase de diagnóstico de necesidades de capacitación, como etapa preliminar a la formulación de las actividades del Plan Institucional de Capacitación 2020 – 2022.

**Figura 1. Componentes de la fase de diagnóstico estratégico de Necesidades de capacitación de la DIAN**



Es importante mencionar que cada competencia fue desglosada en niveles de dominio o *expertise*, asociados al comportamiento que se espera evidenciar en los servidores públicos, a medida que van avanzando en los grados de aplicación de los conocimientos asociados a sus funciones. Estos grados de *expertise* se describieron en nivel básico, medio, alto y superior, con una interpretación que se presenta en la Tabla 1.

Tabla 15. Competencias críticas y actividades de capacitación. Niveles de dominio o expertise

Niveles de dominio o expertise	Interpretación genérica de cada nivel (puede presentar variaciones menores de acuerdo a las características de cada proceso misional o de apoyo)
NIVEL BÁSICO	Se espera que el funcionario tenga un conocimiento de la estructura y el funcionamiento de la Entidad, de todo el proceso que desempeña y de su interrelación con otros, pueda describir los procedimientos y normas específicas del rol que desempeña, así como, un conocimiento técnico relacionado con su proceso.
NIVEL MEDIO	El funcionario estaría en la capacidad de emplear conceptos básicos, y aplicar su conocimiento para la resolución de problemas más complejos, pudiendo analizar, descomponer, preparar, relacionar y distinguir la información según el caso del que se trate, con el fin de que pueda desempeñarse satisfactoriamente.
NIVEL ALTO	El funcionario debe estar en capacidad de sintetizar, ejercer seguimiento y control, auditar procedimientos y gestionar el proceso expresando su criterio de conformidad con los manuales vigentes, legislación, normas técnicas y su experiencia profesional.
NIVEL SUPERIOR	Se espera que el funcionario pueda diseñar propuestas de mejora con base en una visión integral del proceso y de la organización, pueda comprender tendencias internacionales y contrastarlas con las necesidades de la entidad. También tendrá la capacidad de argumentar y fijar criterios para una correcta toma de decisiones.
<p>Para el Plan Institucional de Capacitación, los servidores públicos inician con el nivel básico de formación, o en el nivel que se determine en una evaluación previa, para luego avanzar a través de la ruta.</p> <p>Los niveles básico, medio, alto y superior corresponden a una ruta sugerida de aprendizaje para cada competencia y no deben confundirse con los niveles jerárquicos de la entidad.</p>	

Dependiendo de la complejidad de los contenidos y actividades involucrados en cada competencia, la mayoría de las rutas de aprendizaje del Plan Institucional de Capacitación desarrollan el recorrido desde el nivel básico al superior; sin embargo, algunas de ellas requieren un menor desarrollo y se diseñan hasta nivel medio o alto.

Dada su conformación interdisciplinar, las competencias asociadas a los procesos misionales y de apoyo de la DIAN conducen a la formulación de varios tipos de actividades para el Plan Institucional de Capacitación 2020 – 2022:

- i. Actividades transversales
- ii. Actividades compartidas por varios procesos
- iii. Actividades específicas por proceso

En resumen, de las 42 competencias críticas identificadas a través del contrato con la Universidad Nacional de Colombia y que dan origen a la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2020 – 2022 se muestra en la Tabla 2, la cual permite conocer el tipo de comportamientos y habilidades que se esperan promover y consolidar en los diferentes procesos.

De igual manera, la Escuela de Impuestos y Aduanas Nacionales a fin de mantener activos sus programas internos y la flexibilidad del plan, administrará las competencias que consideré necesarias adicionar a lo largo del periodo, por ejemplo lo atinente al fortalecimiento de la Gestión Ética de los servidores públicos desde su programa “Gestión del Cambio: Transformación del ser para el Hacer” en conjunto con la Pontificia Universidad Javeriana, orientado a brindar herramientas para contribuir a la integridad y compromiso en el ejercicio ético de la función pública para garantizar la sostenibilidad fiscal, fomentar la educación tributaria, promover una cultura de la contribución, así como controlar la evasión de impuestos y el contrabando.

Es así, como este programa académico mediante la participación de los servidores públicos de la DIAN, fortalece la conciencia ética de estos, realizando una aproximación crítica de las normas para hacer propuestas concretas de acción que permitan evidenciar desde el ejemplo, su vocación de servicio y así motivar su compromiso como gestores del cambio, influenciando de forma positiva su contexto laboral con base en la práctica de valores institucionales.

*Tabla 16. Diagnóstico de necesidades de capacitación. Resumen de competencias críticas*

<b>Competencia</b>	<b>Descripción competencia crítica</b>	<b>Procesos* en común para eje en el Plan Institucional de Capacitación</b>
1. Fundamentación DIAN	Se requiere que el funcionario fortalezca sus procesos de aprendizaje e interpretación, especialmente en lo relacionado con la estructura	Competencia transversal

*Tabla 16. Diagnóstico de necesidades de capacitación. Resumen de competencias críticas*

<b>Competencia</b>	<b>Descripción competencia crítica</b>	<b>Procesos* en común para eje en el Plan Institucional de Capacitación</b>
	del Estado social y democrático de derecho en Colombia, a partir de los principios constitucionales de solidaridad, proporcionalidad de los tributos, equidad vertical y horizontal, de transparencia y eficiencia tributaria, así como en todas las materias relacionadas con los procedimientos administrativos de determinación y discusión tributaria, aduanera, cambiaria e internacional (TACI).	
2. Acercamiento al ciudadano para el cumplimiento de obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias	Conozca, domine y aplique el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Sistema de Atención al Ciudadano y Cultura de contribución al ciudadano, al igual que el Código de Ética y Buen Gobierno, para el fomento del cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias, aduaneras, cambiarias e internacionales.	Competencia transversal
3. Gestión administrativa y de procesos	El funcionario debe estar en la capacidad de conocer, entender, interpretar y aplicar las normas y los procedimientos que regulan la adquisición de bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la Entidad y permitan cumplir con la misión El funcionario debe estar en la capacidad de conocer, entender, interpretar y aplicar las normas que regulan y los procedimientos para la adquisición de bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la Entidad.	Competencia transversal
4. Procesamiento y comunicación de información digital	Desarrollo de habilidades en el uso de herramientas ofimáticas que permita comunicar, analizar, interpretar, manipular y presentar información de manera digital.	Competencia transversal
5. Inteligencia de Negocio	Organizar, disponer, analizar, evaluar y crear información para la toma de decisiones en la organización y aplicar en los procesos de Inteligencia Corporativa	Competencia transversal

Tabla 16. Diagnóstico de necesidades de capacitación. Resumen de competencias críticas

Competencia	Descripción competencia crítica	Procesos* en común para eje en el Plan Institucional de Capacitación
6. Gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional	Capacidad para construir procesos que conduzcan al aprovechamiento del conocimiento de la Entidad como capital intelectual y al desarrollo de mecanismos para captar, transformar y transferir el conocimiento	Competencia transversal
7. Gestión documental	Desarrollo del proceso de gestión documental con las características técnicas y para los propósitos organizacionales relevantes	Competencia transversal
8. Efectividad personal en el trabajo	Capacidad para lograr el máximo resultado personal con calidad, para aportar mejor a la organización, auto motivándose y comunicándose de forma más efectiva	Competencia transversal
9. Trabajo en equipo	Capacidad para trabajar con otras personas logrando los mejores resultados para la organización y reduciendo el conflicto, con intención de cooperar y trabajar conjuntamente más que de competir o trabajar con individualismo	Competencia transversal
10. Orientación estratégica y operativa de la organización	Formulación y ejecución de acciones para el cumplimiento de los planes y estrategias de la organización	Directivos, jefaturas, coordinaciones
11. Liderazgo y trabajo en equipo.	Coordina con criterios unificados, liderazgo y buena comunicación, sabe delegar y generar compromiso, tomando decisiones estratégicas y operativas para mejorar los resultados del equipo y del área.	Directivos, jefaturas, coordinaciones
12. Identificación de conductas objeto de sanción fiscal	El funcionario de la DIAN aplica pruebas de auditoría forense, identifica problemas de focos de evasión, contrabando, simulación, fraudes y es capaz de asumir una posición en relación con estos.	Misional Cumplimiento de Obligaciones tributarias Cumplimiento de Obligaciones Aduaneras y Cambiarias Fiscalización y Liquidación

Tabla 16. Diagnóstico de necesidades de capacitación. Resumen de competencias críticas

<b>Competencia</b>	<b>Descripción competencia crítica</b>	<b>Procesos* en común para eje en el Plan Institucional de Capacitación</b>
13. Aplicación de normas aduaneras	El funcionario conoce y aplica la normatividad a nivel general, no solo aduanera sino de otros temas propios de la entidad y otros procesos. Conoce técnicas de negociación y logística internacional para que exista una integración entre las áreas y se expanda el conocimiento. Conoce a los usuarios aduaneros que intervienen en el comercio exterior y las técnicas de auditoria avanzada.	Misional Obligaciones Aduaneras y Cambiarias Operación aduanera; POLFA
14. Comercio Exterior en sectores especializados	El funcionario tiene el conocimiento y habilidad para aplicar, controlar y medir las operaciones de comercio exterior realizadas en sectores específicos, como hidrocarburos, energía, autopartes, entre otros.	Misional Obligaciones Aduaneras y Cambiarias Operación aduanera
15. Conocimiento en comercio exterior y régimen aduanero	El funcionario del subproceso de registro Operador Económico Autorizado OEA conoce y aplica en sus funciones las normas y procedimientos OEA y de registro aduanero.	Misional Obligaciones Aduaneras y Cambiarias Operación aduanera
16. Análisis físico químico de las mercancías	El funcionario de la subdirección técnica de laboratorio conoce la legislación aduanera, clasificación, métodos de valoración y funciones propias para las actividades del laboratorio para el análisis físico químico de las mercancías.	Misional Obligaciones Aduaneras y Cambiarias Operación aduanera
17. Dominio de Herramientas de investigación Jurídica	Capacidad para la identificación adecuada del problema jurídico, a fin de formular eficazmente la fundamentación de los actos administrativos de la DIAN	Apoyo Planeación, estrategia y control Gestión Jurídica
18. Aplicación de la normatividad y procedimientos en materia TACI y proponer ajustes a los	El funcionario conoce y aplica la normatividad, jurisprudencia y doctrina, así como el debido proceso en materias tributarias, aduaneras, cambiaria e internacional (TACI), para garantizar la seguridad jurídica.	Misional Cumplimiento de Obligaciones tributarias

*Tabla 16. Diagnóstico de necesidades de capacitación. Resumen de competencias críticas*

<b>Competencia</b>	<b>Descripción competencia crítica</b>	<b>Procesos* en común para eje en el Plan Institucional de Capacitación</b>
proyectos de norma a que haya lugar		<p>Cumplimiento de Obligaciones Aduaneras y Cambiarias</p> <p>Operación Aduanera; Fiscalización y Liquidación; Administración de cartera; Recaudación</p> <p>Apoyo</p> <p>Planeación, estrategia y control</p> <p>Gestión Jurídica; POLFA</p>
19. Aplicación de normatividad penal TACI	El funcionario de Gestión de Representación Externa cuenta con la capacidad y habilidad para la aplicación de normatividad penal en asuntos relacionados con las materias tributarias, aduaneras, cambiaria e internacional (TACI).	<p>Apoyo</p> <p>Planeación, estrategia y control</p> <p>Gestión Jurídica</p>
20. Peritazgo contable especializado en materia TACI	El funcionario conoce la terminología y aplica las normas y procedimientos contables y legales relacionados con auditoría y peritazgo contable y materias afines.	<p>Apoyo</p> <p>Planeación, estrategia y control</p> <p>Gestión Jurídica</p>

Tabla 16. Diagnóstico de necesidades de capacitación. Resumen de competencias críticas

Competencia	Descripción competencia crítica	Procesos* en común para eje en el Plan Institucional de Capacitación
<p>21. Conocimiento y aplicación del marco normativo del proceso de recaudación.</p>	<p>El funcionario conoce y aplica el conjunto general de normas tributarias, aduaneras y cambiarias (Estatuto Tributario E.T., Leyes, Decretos, Resoluciones, memorandos e instructivos) que regulan el proceso de recaudación; así como las relacionadas con: el plan de desarrollo, el plan estratégico, las normas de calidad, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA), Normas Internacionales de Contabilidad para sector público (NICSP), las cuales se aplicaron en convergencia en Colombia y demás normas relacionadas con el proceso. El funcionario utiliza los conocimientos y técnicas para proyectar y expedir documentos y actos administrativos que soportan las decisiones de la administración pública, por ejemplo, resoluciones, circulares, pliegos de cargo, instructivos, autos, oficios, manuales, procedimientos, entre otros.</p>	<p>Misional Cumplimiento de Obligaciones Tributarias Recaudación - Devoluciones</p>
<p>22. Comprensión y aplicación del marco regulatorio del proceso de recaudo y administración de cartera.</p>	<p>El funcionario conoce y aplica la normatividad respetando el debido proceso, realiza análisis jurídico y sustanciación de actos, asimismo conoce los procesos de cartera, aplica y valora las pruebas documentales; y analiza la información arrojada por los SIES, además actúa oportunamente para evitar daño económico. El funcionario realiza un análisis integral del contribuyente a través del historial del TAC (Tributarios, Aduaneros y Cambiarios), conoce los actos tributarios y de liquidación de obligaciones, redacta de actos administrativos e interpreta resoluciones, autos, oficios de contenido y auto comisorio.</p>	<p>Misional Cumplimiento de Obligaciones Tributarias Administración de cartera</p>

Tabla 16. Diagnóstico de necesidades de capacitación. Resumen de competencias críticas

Competencia	Descripción competencia crítica	Procesos* en común para eje en el Plan Institucional de Capacitación
23. Comprensión y valoración de la información tributaria, aduanera, cambiaria y contable.	El funcionario analiza de forma integral las obligaciones del contribuyente, analiza la información financiera, interpreta la obligación financiera, aplica saldos a favor, contabiliza actos administrativos y maneja la liquidación de intereses.	Misional Cumplimiento de Obligaciones Tributarias Administración de cartera; Apoyo Planeación, estrategia y control Control interno
24. Comprensión de conceptos fundamentales de la comercialización DIAN	El funcionario de la DIAN comprende el proceso de comercialización y su interrelación con los demás procesos de la Entidad, se adapta a los requerimientos de la operación y sincroniza sus actividades con los objetivos institucionales.	Financiera Administrativo y Financiero Operación Logística
25. Administración, custodia y disposición de mercancías	El funcionario de la DIAN comprende el proceso de comercialización y su interrelación con los demás procesos de la Entidad, se adapta a los requerimientos de la operación y sincroniza sus actividades con los objetivos institucionales.	Financiera Administrativo y Financiero Operación Logística Recursos Administrativos
26. Gestión de operaciones	El funcionario administra logísticamente los bienes muebles e inmuebles de la Entidad, lo cual comprende las actividades de adquisición, asignación, control, custodia temporal, mantenimiento, reintegro y disposición final.	Financiera Administrativo y Financiero Recursos Administrativos
27. Planeación	Definir de manera organizada unas acciones con el fin de establecer los objetivos y metas propuestas utilizando de manera efectiva los recursos disponibles, y apoyando otras áreas de la organización.	Misional Cumplimiento de Obligaciones Tributarias Administración de Cartera; Recaudación-Devoluciones

Tabla 16. Diagnóstico de necesidades de capacitación. Resumen de competencias críticas

Competencia	Descripción competencia crítica	Procesos* en común para eje en el Plan Institucional de Capacitación
		Financiera Administrativo y Financiero Recursos Administrativos Operación Logística  Apoyo Talento Humano Planeación, estrategia y control Información, Innovación y Tecnología
28. Desarrollo Organizacional	Capacidad de armonizar los objetivos y procesos internos para garantizar el cumplimiento de la misión DIAN con eficiencia e innovación.	Apoyo Talento Humano Planeación, estrategia y control
29. Marketing y comunicación digital	Capacidad para contribuir al logro de los objetivos de la DIAN, a través de la producción de contenidos e interacción con los contribuyentes y servidores públicos en entornos digitales.	Apoyo Planeación, estrategia y control Comunicaciones
30. Seguridad de la información	Conoce, aplica, monitorea y evalúa los diferentes Sistemas y Metodologías de Gestión de la Seguridad Informática, garantizando la seguridad y privacidad de la información en la Entidad.	Apoyo Información, Innovación y Tecnología Seguridad de la Información
31. Comprensión de los fundamentos	El funcionario de la DIAN aplica el marco normativo, los conocimientos sobre la naturaleza de la Entidad	Financiera

Tabla 16. Diagnóstico de necesidades de capacitación. Resumen de competencias críticas

Competencia	Descripción competencia crítica	Procesos* en común para eje en el Plan Institucional de Capacitación
de los procesos financieros DIAN	y la Subdirección, y los procedimientos administrativos específicos sobre las normas internas que regulan el aspecto financiero y administrativo.	Administrativo y Financiero Función Pagadora Función Recaudadora
32. Análisis del proceso financiero	El funcionario de la DIAN aplica el marco normativo, los conocimientos sobre la naturaleza de la Entidad y la Subdirección, y los procedimientos administrativos específicos sobre las normas internas que regulan el aspecto financiero y administrativo.	Financiera Administrativo y Financiero Función Pagadora Función Recaudadora
33. Realización de actividades de aseguramiento y consultoría	El funcionario planea y ejecuta auditorías, cuenta con conocimientos en la normatividad y la técnica para realizar actividades relacionadas con la práctica de auditoría, conoce los procesos que hacen parte de la entidad, conoce y aplica normas internacionales de auditoría.	Misional Cumplimiento de Obligaciones Tributarias Recaudación Apoyo Planeación, estrategia y control Control Interno
34. Apoyar a la entidad en la administración de riesgos	El funcionario cuenta con conocimientos en riesgos que le permiten participar activamente en el levantamiento y actualización de la matriz de riesgos institucional, elabora propuestas de metodologías para la administración del riesgo.	Apoyo Planeación, estrategia y control Control Interno Misional Cumplimiento de Obligaciones Aduaneras y Cambiarias Operación Aduanera

Tabla 16. Diagnóstico de necesidades de capacitación. Resumen de competencias críticas

Competencia	Descripción competencia crítica	Procesos* en común para eje en el Plan Institucional de Capacitación
		Cumplimiento de Obligaciones Tributarias Recaudación-Devoluciones Gestión del Riesgo y Programas
35. Aplicación del derecho administrativo, disciplinario y constitucional	El funcionario adquiere y comprende las instituciones jurídicas en derecho constitucional, disciplinario y administrativo que se deben aplicar en el procedimiento disciplinario y en el área de Secretaria Técnica, para garantizar la sostenibilidad de las decisiones que se adopten.	Apoyo Talento Humano Investigación Disciplinaria
36. Acercamiento al ciudadano para el cumplimiento de obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias.	Conozca, domine y aplique el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Sistema de Atención al Ciudadano y Cultura de contribución al ciudadano, al igual que el Código de Ética y Buen Gobierno, para el fomento del cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias, aduaneras, cambiarias e internacionales.	Servicio al cliente Asistencia al Usuario Financiera Administrativo y Financiero Recursos Administrativos
37. Técnicas de investigación para el mejoramiento continuo del proceso.	Detalle de los mecanismos para consulta de fuentes secundarias, diseño y formulación de problemas de investigación (hipótesis, preguntas, objetivos), manejo de bases de datos para la investigación, pensamiento crítico, paradigmas investigativos aplicables a la gestión del servicio al cliente y a la cultura de la contribución	Servicio al cliente Asistencia al Usuario
38. Gestión de Planes, Programas y Proyectos de Gestión Humana.	Conocimientos y habilidades para diseñar y ejecutar los diferentes Planes, Programas y Proyectos de Gestión Humana de la entidad, en términos de recursos económicos, financieros, tecnológicos y humanos, con calidad y oportunidad	Apoyo Talento Humano Gestión del empleo Desarrollo del Talento Humano

Tabla 16. Diagnóstico de necesidades de capacitación. Resumen de competencias críticas

Competencia	Descripción competencia crítica	Procesos* en común para eje en el Plan Institucional de Capacitación
39. Gestión del conocimiento normativo en Gestión Humana.	Conocer, entender, administrar y aplicar la normativa relacionada con los temas de Gestión Humana e identificación de riesgos.	Apoyo Talento Humano Gestión del empleo Desarrollo del Talento Humano
40. Gestión de la infraestructura tecnológica y gobierno de datos	Desarrolla, ejecuta y supervisa planes, políticas, programas, prácticas y procedimientos que gestionan apropiadamente las necesidades del ciclo de vida completo de los datos.	Apoyo Información, innovación y Tecnología
41. Gestión de la experiencia de usuario y de los servicios digitales	Comprende, interactúa y satisface las necesidades de los grupos de interés en contextos digitales, de tal manera que simplifica y facilita la interacción de los usuarios con los aplicativos institucionales.	Apoyo Información, innovación y Tecnología
42. Visión estratégica para la innovación y transformación digital	Comprende el fenómeno digital y hace uso de nuevas tecnologías para responder de manera ágil, segura e innovadora al marco estratégico institucional.	Apoyo Información, innovación y Tecnología

Fuente: Elaboración propia con base en trabajo de campo (talleres, entrevistas).

\*\_Actualizado al mapa de proceso 2020

Las competencias críticas expresadas en las Rutas de Aprendizaje y desarrolladas a través de los niveles de experticia definidos en el plan, se ejecutarán mediante 200 actividades académicas a lo largo del 2020 – 2022, sin perjuicio de aquellas que, en este periodo, la Escuela de Impuestos y Aduanas Nacionales, considere esenciales para el alcance de los objetivos institucionales y el fortalecimiento de las competencias funcionales y conductuales de los servidores públicos de la DIAN. El seguimiento se realiza de forma trimestral reportando el avance de las actividades programadas en el SIE de planeación.

**f. Plan de Trabajo 2021**

<b>Ejes Temáticos - DAFP</b>	<b>Rutas de Aprendizaje 2021</b>
Creación de Valor	18
Creación de valor público	1
Gestión del conocimiento y la innovación	15
Probidad y ética de lo público	3
Transformación digital	7
<b>Total</b>	<b>44</b>

**g. Seguimiento y control**

El Plan Institucional de Capacitación a lo largo del periodo activo del mismo tiene seguimiento de ejecución de actividades programadas cada mes conforme al cronograma establecido, así como una verificación semestral de la aplicación de los instrumentos de reacción como parte del proceso de mejora continua para las actividades de formación y capacitación de la Entidad.

#### **4. Plan de Incentivos Institucionales**

##### **a. Objetivo General**

Implementar incentivos y estímulos que contribuyan al buen desempeño y satisfacción de los servidores públicos de la entidad.

##### **b. Objetivos Específicos**

Otorgar los incentivos Institucionales a aquellos servidores públicos cuyo desempeño se destaque por su nivel de excelencia y contribución al logro de los objetivos institucionales, y que a su vez, contribuyan de manera significativa a la consolidación de una cultura de alto rendimiento en la entidad.

##### **c. Alcance/ Cobertura**

Nivel Central y Direcciones Seccionales.

##### **d. Marco Normativo**

- Decreto ley 1567 de 1998 Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación, el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las Políticas de Bienestar Social.

- Decreto 1083 de 2015:

Artículo 2.2.10.1. Establece que los programas de estímulos se deben implementar a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.10.2. Establece que los beneficiarios del programa de estímulos son todos los empleados y sus familias y se ofrecen a través de los organismos de seguridad y previsión social.

##### **e. Educación Formal**

- Programa de apoyo económico para la educación superior
- Programa de apoyo económico para la educación especial de los hijos de los servidores públicos

## **f. Plan de Trabajo**

Proceso de Convocatoria educación superior: 2 de marzo al 30 de abril de 2021 y del 01 de septiembre al 29 de octubre de 2021

Etapas:

- i. Elaboración y publicación del memorando
- ii. Postulaciones a través de kactus
- iii. Revisión documental
- iv. Subsanación de documentos
- v. Consolidación de admitidos y rechazados
- vi. Presentación al comité institucional estratégico
- vii. Entrega de póliza y carta de autorización
- viii. Elaboración de la resolución
- ix. Desembolso

## **g. Proceso de Convocatoria educación especial: 2 de marzo al 30 de abril de 2021**

Etapas:

- i. Elaboración y publicación del memorando
- ii. Postulaciones a través de kactus
- iii. Presentación al comité institucional estratégico
- iv. Elaboración de la resolución para reconocimiento
- v. Envío de la resolución de reconocimiento a la Subdirección de Gestión de Recursos Financieros para el desembolso a las instituciones educativas

## **h. Mejor funcionario y Mejores Equipos de Trabajo**

- Pecuniarios: Hasta 40 SMLV para premiar equipos de trabajo
- No Pecuniarios:
  - traslados, encargos y comisiones
  - Educación formal
  - Participación en proyectos especiales
  - Publicaciones
  - Turismo social

**i. Premiación mejor funcionario:**

Etapas Premiación Mejor Funcionario:

- i. Solicitud de Valoración desempeño por niveles a la Coordinación de Movilidad o de la dependencia que haga sus veces.
- ii. Elección por niveles de los servidores públicos.
- iii. Encuesta de desempate de los servidores públicos presentados a la convocatoria.
- iv. Presentación ante el Comité Institucional Estratégico para que elija el mejor servidores públicos.
- v. Premiación.

**j. Premiación mejores Equipos de Trabajo:**

Etapas Premiación Mejores Equipos de Trabajo:

- i. Convocatoria con los temas estratégicos, entregados por la Coordinación de Planeación o de la dependencia que haga sus veces.
- ii. Elección de temas por los equipos de trabajo.
- iii. Nombramiento de tutor por parte de la Coordinación Escuela o de la dependencia que haga sus veces.
- iv. Presentación y aprobación del proyecto.
- v. Exposición del proyecto al Comité Institucional Estratégico, para que elija el primer, segundo y tercer puesto.
- vi. Premiación.

**k. Motivación e incentivo para la mejora de la Medición de la Evaluación del Desempeño:**

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 071 del 24 de enero de 2020, se realizará la evaluación del desempeño, que estará dirigida hacia el cumplimiento de objetivos estratégicos, objetivos y metas del área e individuales, cumplimiento del plan de desarrollo de competencias individuales, y cumplimiento de objetivos transversales.

Para realizar la evaluación del desempeño se dispondrá de un instrumento el cual tendrá en cuenta los parámetros, objetivos cualitativos y cuantitativos señalados al cumplimiento de metas y objetivos institucionales. Mediante dicho instrumento, se indicará el nivel de excelencia para efecto de otorgamiento de incentivos.

Etapas para realizar la medición del desempeño:

1. Establecimiento de objetivos y metas.
2. Concertación de compromisos.
3. Evaluación.
4. Medición del desempeño.
5. Otorgamiento de incentivos.

**m. Seguimiento Plan de Incentivos Institucionales.**

No obstante, la elaboración de cronogramas para la correcta ejecución del plan de incentivos, al mismo se presenta ante instancias directivas para su aprobación, asegurar su implementación y seguimiento periódico.

## **5. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo**

### **a. Introducción**

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, a través del involucramiento de los trabajadores para un trabajo en equipo en pro de la seguridad y la salud de todos los que participan en la cadena de valor de la Entidad.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Para su efecto, la Entidad aborda la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar) y que debe incluir la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

El desarrollo articulado de estos elementos permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST.

### **b. Objetivo General**

Diseñar, establecer, desarrollar, mantener y mejorar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN.

### **c. Objetivos Específicos**

- Propender por la protección de los servidores de la Entidad, contratistas, subcontratistas, pasantes y estudiantes SENA frente a los riesgos laborales identificados, a los cuales se encuentran expuestos en el desarrollo de su labor.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales en salud y seguridad en el trabajo.

- Generar acciones de prevención de ATEL.
- Promover en forma permanente la cultura del autocuidado.
- Asegurar el establecimiento, implementación, sostenibilidad y mejora continua de SG-SST.

#### **d. Alcance**

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) despliega su cobertura a todos los centros de trabajo y operaciones desarrollados a nivel nacional.

#### **e. Seguimiento y control**

El Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo cuenta con cronograma de ejecución mes a mes y al finalizar la vigencia se realiza la revisión general del proceso a fin de evaluar el progreso, identificar en los programas a los aspectos mejorar y formular el siguiente plan.

#### **Anexo 4:**

Resolución Lista de Elegibles N° 77 - CNSC \*2022RES-400.300.24-0077 del 12 de enero de 2022 "Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer doscientos seis (206) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR I, Código 301, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 126723, 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."



REPÚBLICA DE COLOMBIA



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad

**RESOLUCIÓN No 77**  
**12 de enero de 2022**



**2022RES-400.300.24-0077**

*“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer doscientos seis (206) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR I, Código 301, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 126723, 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 doscientos seis (206) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR I, Código 301, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 126723, 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 del nivel profesional de los procesos misionales, la lista de elegibles se conformará en estricto orden de mérito de acuerdo con la sumatoria de los puntajes ponderados obtenidos por el aspirante en la Fase I y en la Fase II (…) siendo en todo caso la del curso (Fase II) la de mayor peso”*.

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 doscientos seis (206) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR I, Código 301, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 126723, 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 doscientos seis (206) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR I, Código 301, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 126723, 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	1019063233	JHOCYO ALEJANDRO	BUSTOS HELENO	90.62
2	CC	1131072627	RAFAEL EDUARDO	CARRILLO MÁRQUEZ	89.16
3	CC	1032485372	ANGELO SEBASTIAN	NUÑEZ VEGA	88.54
4	CC	1098729858	SALOMÓN	SAAD CORREDOR	88.43
5	CC	1233188696	CAMILO SEBASTIAN	LUNA ACOSTA	88.03
5	CC	1095944226	CARLOS ARTURO	FRANCO ARENAS	88.03
6	CC	1053841856	NATALIA	GALVIS LATORRE	87.89
7	CC	1126455567	DANIEL FERNANDO	NARVAEZ MOSQUERA	87.82
8	CC	7182695	WILSON LEONEL	PINEDA GARAVITO	87.59
9	CC	1047457252	CHRISTIAN JOSE	CHARRY BARBOZA	87.29
10	CC	1088265913	JUAN DAVID	CORREA RAMIREZ	86.84
11	CC	1007011291	HAIVER YOHANY	GARCIA MESA	86.73
11	CC	1098789828	CARLOS ANDRES	PEDRAZA DIAZ	86.73
12	CC	1037658614	ESTEBAN	RESTREPO GONZALEZ	86.54
13	CC	1098310768	MICHAEL	PATIÑO PATIÑO	86.47
14	CC	1085318629	MANUEL ALEJANDRO	QUINTERO PEREIRA	86.32
15	CC	1033652220	NATALIA	VARGAS ESCOBAR	86.18
16	CC	1070923580	CRISTHIAN MANUEL	ROSAS BARÓN	86.12
17	CC	1096037365	ANDRÉS FERNANDO	LÓPEZ BETANCOURT	86.06
18	CC	93297750	EDGAR AUGUSTO	QUINTERO ESPITIA	86.00
19	CC	1143331912	KATHERINE PAOLA	PARRA MOLINA	85.91
20	CC	36861689	ANA CAROLINA	MORENO TORO	85.90
21	CC	1035229199	EDWIN URIEL	MARIN FRANCO	85.88
22	CC	1090419425	FABIÁN ALONSO	MARTÍNEZ ESPINOSA	85.73
23	CC	1140865095	ALICIA MELISSA	MAESTRE MACCHI	85.71
24	CC	1094930292	GLEIDY ANGÉLICA	REYES BARRIOS	85.66
25	CC	1090461527	YIDI VANESSA	LOPEZ LOPEZ	85.58
26	CC	1065011123	ANGIE PAOLA	RODRIGUEZ BOLAÑO	85.53
27	CC	1128475267	RUTH ANDREA	ALZATE RETAVISTA	85.51
27	CC	1057597480	LUZ ADRIANA	OJEDA RODRIGUEZ	85.51
28	CC	1121926257	DIANA CAROLINA	ARCINIEGAS ROJAS	85.49
29	CC	1032453642	ANGELA PATRICIA	BOHÓRQUEZ SANTIZ	85.38
30	CC	1214731861	SARA CAROLINA	ORTIZ BETANCUR	85.36
31	CC	1061790709	JENNIFER YULIANA	CALAMBAS IPIA	85.35
32	CC	1035874591	YEFRI ANDRÉS	RÚA PATIÑO	85.29
33	CC	34568800	SANDRA ALEYDA	SANTACRUZ CIFUENTES	85.28
34	CC	1144064672	KATERIN NATALIA	RIOS RAMIREZ	85.26
35	CC	1151967013	ANGELICA MARIA	RUEDA HOYOS	85.22
35	CC	1121860609	ERIKA VANESSA	RODRIGUEZ PINEDA	85.22
36	CC	1075301114	MARIA ALEJANDRA	MARIN CASTRO	85.14
36	CC	1001477136	FEDERICO	MESA LOPERA	85.14
37	CC	1010236753	IVAN ALEJANDRO	CARDENAS CARO	85.13
38	CC	1077920689	MARIA CAMILA	RODRIGUEZ GALLEG0	85.12
39	CC	1143401982	JULIANA ROELIS	MIRANDA MENDOZA	85.04
40	CC	98669950	JORGE MARIO	USUGA GUISAO	85.01
41	CC	1033760611	NICOLAS	PIÑEROS HERRERA	84.99
42	CC	1143400398	DENIS MARIA	AGUAS SANCHEZ	84.84
43	CC	43156096	ANA MARIA	OSORIO SALAZAR	84.83
44	CC	1075224062	JULIAN ANDRES	OTALORA ANDRADE	84.81
45	CC	1047500294	MARIA JOHANA	LINCE MANJARREZ	84.77
46	CC	1106899560	NADIA MICHELE	MURILLO SANCHEZ	84.75
47	CC	71775528	ALFONSO	HERRERA GALLEG0	84.65
47	CC	1085331036	MARIA JOSE	SUAREZ ORTIZ	84.65
47	CC	1039624088	YONATAN	DAVID PULGARIN	84.65
48	CC	1047464752	LAURA VANESSA	LOPEZ CARO	84.64
49	CC	1094930909	YAMILE ANDREA	LÓPEZ ANAYA	84.62
49	CC	1044934032	NELSON ANIBAL	GARCIA MARTINEZ	84.62
49	CC	41933192	CARMENZA	ROJAS PERDOMO	84.62
50	CC	8853888	WILLIE RAFAEL	MAY PORTO	84.54
50	CC	1094893437	LUISA MARIA	AGUDELO MENDEZ	84.54

"Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer doscientos seis (206) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR I, Código 301, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 126723, 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
51	CC	1143361371	LUIS DARIO	GOMEZ ALCAZAR	84.53
52	CC	1053857024	JUAN ESTEBAN	LÓPEZ GIRALDO	84.44
53	CC	7369131	ÓSCAR FERNANDO	UPARELA MONTALVO	84.42
54	CC	1094942353	JHILMAR FELIPE	RUIZ QUIÑONES	84.35
55	CC	7703764	CÈSAR AUGUSTO	POLO PAREDES	84.34
56	CC	1152697449	EDWIN CAMILO	TORRES RAMIREZ	84.32
56	CC	1152436590	MARCELA	BUITRAGO MONSALVE	84.32
57	CC	1047500838	KENNY ALFONSO	FUENTES LOPEZ	84.31
58	CC	1110581863	MARIA CAMILA	VARON LOPEZ	84.30
59	CC	1065891536	GEAN CARLOS	QUESADA GALVIS	84.27
59	CC	1144190687	MARTHA LORENA	BEJARANO BUENDIA	84.27
60	CC	1091663184	CINDY LORENA	PINO JAIMES	84.23
61	CC	1053816762	JUAN CAMILO	CARDONA HURTADO	84.21
62	CC	1128461672	SEBASTIAN	MONTOYA ARREDONDO	84.12
63	CC	1013667726	MAYRA FERNANDA	FRIAS DELGADILLO	84.10
64	CC	1130673061	CESAR JHONNATAN	BOTINA SANTA	84.02
65	CC	7714640	FELIX MAURICIO	ARTUNDUAGA PARRA	83.92
66	CC	1143389850	DANIELLA JOSE	CASTILLO VASQUEZ	83.91
67	CC	1098737069	GEFFERSON	DOMINGUEZ GALEANO	83.85
67	CC	1130616869	ANGELICA	CASTRO FRANCO	83.85
68	CC	1129536717	CINDY MARGARITA	PALACIO ARIZA	83.76
69	CC	1053829808	CAROLINA	ROJAS VARGAS	83.70
70	CC	1065652384	MARÍA ÁNGELA	VANEGAS ARENA	83.69
71	CC	8027566	RAMIRO ANDRES	ADARVE PAZ	83.65
72	CC	72243920	EDWARDS HAROL	URIBE HENAO	83.63
73	CC	1049643480	HEDER EDUARDO	GOMEZ SANABRIA	83.61
74	CC	31429643	DIANA MILENA	SALAZAR OSPINA	83.59
75	CC	1110592125	WILLIAM STIVEN	PERILLA SUAREZ	83.58
76	CC	1093215300	LEIDY JULIETH	MONTOYA GARCIA	83.56
77	CC	1152211714	DANIEL ANDRES	ZAPATA ZAPATA	83.55
78	CC	1082844518	MONICA DEL CARMEN	DE LA HOZ CURVELO	83.48
79	CC	16929382	JUAN CARLOS	CASTAÑO BETANCOURT	83.47
80	CC	1053816091	DANIEL JAIME	GOMEZ DAVILA	83.46
81	CC	1095842388	MARYI ALEJANDRA	GOMEZ ESTUPIÑAN	83.43
82	CC	1017259042	ALEJANDRO	HENAO ZAPATA	83.40
83	CC	1129515232	MARIA MARCELA	NAVARRO VIDES	83.39
83	CC	1060654788	YESICA ANDREA	FRANCO ECHEVERRY	83.39
84	CC	36860865	GLORIA ANDREA	SUAREZ ROSERO	83.38
85	CC	1036422432	ROBINSON ARLEY	GIRALDO ATEHORTUA	83.35
86	CC	1085313585	ANDREA CAROLINA	HIDALGO DIAZ	83.34
87	CC	1022398009	ANDRES FELIPE	GRAJALES GONZALEZ	83.33
88	CC	79432539	MARTIN EMILIO	MUSKUS OTERO	83.32
89	CC	1053846620	NATALIA ANDREA	ARÉVALO MORALES	83.30
90	CC	1098311429	YURI ALEJANDRA	RODRIGUEZ BOHORQUEZ	83.28
90	CC	1140840812	MIGUEL ARTURO	BANDERA SANCHEZ	83.28
91	CC	1220465286	SANTIAGO	CARVAJAL GARCES	83.27
92	CC	1017210765	YORMAN EFRAIN	TORRES OCAMPO	83.26
92	CC	1144167150	VANESSA	RIVAS BENJUMEA	83.26
93	CC	34322583	LAURA LUCIA	MORENO TORO	83.24
93	CC	1098799151	DIANA LUCIA	DURAN PICO	83.24
93	CC	43609620	CLAUDIA MARIA	CANO ARAQUE	83.24
94	CC	1023962848	CRISTIAN CAMILO	GONZALEZ CUESTA	83.22
95	CC	1020462126	LAURA VANESSA	GARCIA GAVIRIA	83.21
95	CC	1067946148	CARLOS ALBERTO	ARGEL GALEANO	83.21
95	CC	1082748293	KAREN ALEJANDRA	ARMERO BETANCURTH	83.21
96	CC	1061785703	JUAN PABLO	POLANCO CERON	83.19
97	CC	1032470762	CARLOS DAVID	HIGUERA VILLALBA	83.17
98	CC	1073383604	LIZETH NATALIA	ALVARADO RODRIGUEZ	83.14
98	CC	1085909742	DIANA CAROLINA	VALLEJO CABRERA	83.14
99	CC	1018428918	NICOLAS FELIPE	HERNANDEZ GONZALEZ	83.13

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer doscientos seis (206) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR I, Código 301, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 126723, 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
100	CC	1090442501	LUIS ALFONSO	DAZA GOMEZ	83.11
101	CC	65777980	MARIA DEL PILAR	CASTILLO MENDEZ	83.08
102	CC	1023922038	LORENA	VELANDIA IBAGUE	83.05
103	CC	1067849628	ALVARO ALONSO	ARTEAGA ROSSO	83.03
104	CC	66987679	MONICA	SOTELO AGUILAR	83.01
105	CC	1152446224	ALEJANDRO	SANCHEZ HINCAPIE	82.99
106	CC	1026296938	JOSE DAVID	CIFUENTES CUADROS	82.97
106	CC	1143455961	SHARYL ESTHER	HERNANDEZ PRADO	82.97
107	CC	16045461	VICTOR MANUEL	VALENCIA RODRIGUEZ	82.95
108	CC	1085302266	ANTONY ESTEBAN	RAMOS OBANDO	82.94
109	CC	1102774351	DEXY	HERNANDEZ GUERRERO	82.93
110	CC	1096202567	DUVAN INDALECIO	HERNANDEZ BARROSO	82.92
111	CC	1143333771	JORGE ANTONIO	AGUILAR LLAMAS	82.91
111	CC	1032357129	DIEGO ALEJANDRO	PARGA CASTRILLÓN	82.91
112	CC	1110576089	PAOLA ANDREA	GUZMÁN VILLARREAL	82.88
113	CC	75106651	OSCAR EDUARDO	DELGADO ARIAS	82.87
113	CC	1233192556	DAYANA STEPHANIE	BENAVIDES CORDOBA	82.87
114	CC	1037545468	SEBASTIAN	MEDINA DURANGO	82.82
115	CC	1082990397	DAVID JOSE	CURIEL DE LUQUE	82.80
115	CC	1113634418	DEICY	QUITUMBO RAMIREZ	82.80
116	CC	80903912	CESAR AUGUSTO	MOZO MORALES	82.79
117	CC	1094948082	JESSICA ALEJANDRA	TOBÓN CEBALLOS	82.77
118	CC	1014284655	PAULA ANDREA	MANCIPE MARTINEZ	82.73
118	CC	1098762496	YULIANA	MARIÑO	82.73
119	CC	31713951	LOREN VIVIANA	IBARRA PENAGOS	82.72
119	CC	91515156	YADIR ALEXANDER	CRISTANCHO NAVARRO	82.72
120	CC	79892648	ERICK IVAN	REYES MARIN	82.68
121	CC	1065843269	LUIS FERNANDO	GUERRA RODRIGUEZ	82.65
121	CC	82392225	JOSE JULIAN	DIAZ CERQUERA	82.65
122	CC	41962199	KELLY JHOJANNA	VALENCIA QUINTERO	82.64
123	CC	7188227	JUAN PABLO	GUERRERO VELOZA	82.63
123	CC	1112776733	ELIANA ROCIO	ESPINOSA GONZALEZ	82.63
124	CC	1098709532	JEFFERSON	QUINTERO FAJARDO	82.62
124	CC	1086755383	JORGE HAMMER	TELLO RAMOS	82.62
125	CC	1053344561	LAURA KATHERINE	JIMENEZ DELGADILLO	82.59
126	CC	55226846	YENNY ALEXANDRA	VALDIVIESO BERMUDEZ	82.58
127	CC	1143876058	ALEJANDRO FELIPE	CHINGUAL LANCHEROS	82.55
127	CC	1047404103	JOSE	CADENA BARRIOS	82.55
127	CC	1067909040	IVAN RENE	SANCHEZ CABARCAS	82.55
128	CC	1023886045	DANIEL LEONARDO	VELOZA ESCOBAR	82.53
128	CC	1047396205	JUAN ALONSO	DEVOZ DEVOZ	82.53
129	CC	1061784298	ANGIE TATIANA	MOTTA BETANCOURT	82.51
129	CC	1018439393	DIANA CATALINA	FLOREZ PADILLA	82.51
130	CC	1098784751	MARÍA FERNANDA	HERNÁNDEZ ARIZA	82.50
131	CC	1014202151	MITCHELL	VERA HOYOS	82.49
132	CC	37946200	LAURA MILENA	BUITRAGO RANGEL	82.47
133	CC	92536458	JOSE ANTONIO	CRUZ LOPEZ	82.44
134	CC	1023946566	ZULLY ANDREA	AREVALO MORENO	82.43
135	CC	1107057234	CRISTHIAN ANDRES	ROJAS ZAPATA	82.36
135	CC	1066732568	ALEJANDRA	ALEANS DELGADO	82.36
135	CC	1023875327	LEIDY NATALY	GONZALEZ RODRIGUEZ	82.36
135	CC	1006780081	ELIAN DAVID	GALEANO GONZALEZ	82.36
135	CC	1094947092	LEIDY CAROLINA	ZAPATA VEGA	82.36
136	CC	1075300876	VALENTINA	NAVIA VIEDA	82.32
137	CC	1017244822	ELIANA MARIA	MUÑOZ SANCHEZ	82.31
138	CC	1144153878	ALEXANDER	VILLADA BEDOYA	82.26
138	CC	1010236541	HERNAN FRANCISCO	SUAREZ GARCIA	82.26
139	CC	1056031265	MARIA PAULA	CARO PAEZ	82.25
140	CC	74859888	RONMEL YESID	MANCERA DUARTE	82.21
141	CC	52263580	MARTHA LUCIA	ALFONSO GARZÓN	82.20

"Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer doscientos seis (206) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR I, Código 301, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 126723, 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 IDENTIFICACIÓN	No. DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
142	CC	1095510349	ELISABETH	AMAYA	82.19
143	CC	1117543530	MANUEL FERNANDO	ANTURI LLANOS	82.17
144	CC	86088165	CAMILO JOSÉ	QUINTERO MÉNDEZ	82.16
145	CC	6497716	EDISON GIOVANNI	JIMENEZ TROCHEZ	82.15
146	CC	72314215	FRANK ELIECER	DE LA HOZ ACOSTA	82.13
147	CC	30338394	MARIA EUGENIA	MUÑOZ AGUIRRE	82.12
148	CC	1010239135	MARIO GUILLERMO	CONTRERAS MONROY	82.11
149	CC	1098698973	ERIKA ISABEL	SIERRA ALARCON	82.10
149	CC	63512996	LIBIA CRISTINA	GOMEZ LUNA	82.10
150	CC	1098756227	DAYANA KATHERINE	UMBA ARDILA	82.08
150	CC	8487119	JOSE GUILLERMO	RODRIGUEZ SAUMETT	82.08
151	CC	1075292036	ALDAIR	SERRANO MARQUIN	82.04
151	CC	74185998	SAMUEL LEONARDO	ROJAS SERRANO	82.04
152	CC	1116785448	DIANA CAROLINA	VILLA RAMIREZ	82.02
153	CC	1022391231	ALBERTO MARIO	DÍAZ MARTÍN	82.01
153	CC	1140828020	JIZLIA	OSORIO SANJUAN	82.01
154	CC	1143406898	FANNY	SANZ GUTIERREZ	81.98
154	CC	1140856090	ELIZABETH	ALFARO MELENDEZ	81.98
155	CC	1098715906	ANDREA JULIANA	BECERRA SARMIENTO	81.97
155	CC	1020487592	SEBASTIAN	SIERRA HENAO	81.97
156	CC	1061528298	JOANNE ALEXANDRA	ALVAREZ RAMOS	81.96
156	CC	75103288	LUIS FELIPE	CASTAÑEDA CARDONA	81.96
157	CC	1053845730	YESSICA MILENA	GONZALEZ NARANJO	81.95
158	CC	78748896	ROBERTO CARLOS	RIVAS TORDECILLA	81.94
159	CC	1098716035	CLARA NATALIA	OLARTE RODRÍGUEZ	81.92
160	CC	1045521401	LORENA	ORTIZ MOSQUERA	81.90
160	CC	40422215	SANDRA MILENA	MONTAÑEZ BOHORQUEZ	81.90
161	CC	1140841052	LEONARDO DE LOS ANGELES	TORRES MORENO	81.87
161	CC	1018482813	ROXANA	FLÓREZ GÓMEZ	81.87
162	CC	70326395	JHON ELMER	SANCHEZ RESTREPO	81.86
162	CC	37841055	ASTRID MILENA	MARQUEZ PINEDA	81.86
163	CC	1075246568	TANIA JANITH	PALACIOS CARDOZO	81.84
163	CC	1090393563	LISETH PAOLA	TORRES VERGARA	81.84
164	CC	1093737409	EDER FABIAN	ARIAS SABBAGH	81.82
164	CC	1026290623	YEISON ALBERTO	SUAREZ GAMBOA	81.82
165	CC	31656819	DIANA ALEXANDRA	NÚÑEZ ESTEBAN	81.79
166	CC	39192856	ELIZABETH	GUTIERREZ FLOREZ	81.77
167	CC	1049638466	JULIETH VIVIANA	GONZALEZ AMAYA	81.74
168	CC	1095834334	LINA MARIA	VEGA ROJAS	81.73
169	CC	11814526	YAILHER	RENERIA MOSQUERA	81.71
170	CC	72240348	FERNAN DARIO	LOAIZA SUAREZ	81.68
171	CC	30237672	YULIET	CORREA DELGADO	81.67
172	CC	1042973135	ANTONIO RAFAEL	MOSQUERA QUISAO	81.64
173	CC	72348139	CARLOS ARTURO	ZAMBRANO BARRERA	81.63
173	CC	1112956373	DIEGO ARMANDO	MUÑOZ RODRIGUEZ	81.63
174	CC	1016056075	KEVIN JORDIAN	ARCE AMAYA	81.61
175	CC	1032482003	EMNA PATRICIA	GALLARDO IBAÑEZ	81.60
175	CC	1061737769	JINA ALEXANDRA	MORALES BAOS	81.60
176	CC	1067950692	JESUS ELIAS	LOPEZ HOYOS	81.58
177	CC	1043877303	MARLYS ISABEL	OSPIÑO CAHUANA	81.57
178	CC	1085295763	LUIS FELIPE	BURBANO ESCOBAR	81.56
179	CC	1106950002	JUAN GUILLERMO	MATTA ORJUELA	81.54
180	CC	91517829	WILKINS	MOLINA GAMBOA	81.53
181	CC	1101211129	JENIFFER LUCERO	BAEZ PEREZ	81.52
181	CC	1024561646	EDGAR DANIEL	MARTINEZ PEÑA	81.52
181	CC	31321334	JULIETH CRISTINA	GARCIA CEDEÑO	81.52
182	CC	1053843787	RAFAEL DAVID	DOMINGUEZ HENAO	81.51
183	CC	1047426775	LOIMAR FERNANDO	VILLALBA BARRIOS	81.50
183	CC	1059695195	YULIANA ANDREA	BARTOLO LARGO	81.50
183	CC	40331177	LUZ ANGELA	REY VARGAS	81.50

"Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer doscientos seis (206) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR I, Código 301, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 126723, 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
184	CC	88227029	DANIEL ALEXANDER	PIRIZ TORRES	81.47
185	CC	1098678329	LAURA CAROLINA	TRIANA PICO	81.46
185	CC	1017222985	JUAN CAMILO	DUQUE TORRES	81.46
185	CC	1095700090	MARIA DEL CARMEN	ORDUZ MEJIA	81.46
185	CC	43190979	SANDRA MILENA	MADRID ORTEGA	81.46
186	CC	73009388	JAIDER ANTONIO	CONTRERAS AGUAS	81.44
186	CC	52841019	JEEL MARYLOO	DURÁN	81.44
187	CC	88257468	CARLOS ALBERTO	PEREZ APONTE	81.42
188	CC	1037651878	ALEJANDRO	TORO OSORIO	81.41
189	CC	1045754533	CRISTINA ISABEL	CASTRO REALES	81.38
190	CC	1113655719	VICTOR ALFONSO	ACEVEDO HERRERA	81.37
190	CC	1098777003	OMAR LEONARDO	CASTELLANOS ALARCON	81.37
191	CC	1143165262	JESÚS DAVID	GARCIA DE LA ROSA	81.35
192	CC	1058816214	MARIA EUGENIA	CARDONA PATIÑO	81.33
193	CC	1118543853	WALTER OFREY	PAN BENAVIDES	81.31
194	CC	1088339056	NATALIA	SÁNCHEZ RIVERA	81.30
194	CC	1117548245	ANGIE DAYANE	JOVEN FIGUEROA	81.30
195	CC	1061692625	MARTHA ROCÍO	MUNOZ MOSQUERA	81.28
196	CC	67026781	VENUS SHIRLEY	SANCHEZ PAZ	81.27
197	CC	1095834388	DANNA JULIANA	GOMEZ SEQUEDA	81.24
197	CC	43269730	SANDRA MILENA	BETANCUR PEREZ	81.24
198	CC	70326493	GIAN CARLO	CORREA RESTREPO	81.22
199	CC	1128046668	ROSIRIS	CARABALLO NAVARRO	81.21
199	CC	1020734659	NATALIA XIMENA	LAVERDE PICO	81.21
200	CC	74185665	LEANDRO ALIRIO	ROJAS ROJAS	81.19
201	CC	1047483513	MARIA JOSE	MEZA MELENDEZ	81.17
202	CC	1053857421	MATEO	DÍAZ MELÁN	81.16
202	CC	37949769	JENNIS	MOLINA ALVAREZ	81.16
203	CC	46379378	YENNY JULIETH	CARDOZO CHAPARRO	81.15
204	CC	1065656232	SILVIA MARIA	CAMARGO VEGA	81.13
205	CC	1061372036	MARYURI	ÁLVAREZ PÉREZ	81.10
206	CC	1032396939	DIEGO ARMANDO	GONZALEZ SUAREZ	81.09
206	CC	1090492723	ANGIE KATHERINE	PERTUZ QUINTERO	81.09
207	CC	1030610604	YULY ANDREA	JIMENEZ GALVIS	81.05
208	CC	1085299885	MARTHA LUCIA	GARZON POTOSI	81.02
208	CC	86045506	FRANCISCO JAVIER	GODOY GONZALEZ	81.02
209	CC	6200196	JOHN ANDREY	RADA VILLAFÁÑE	81.01
209	CC	1085285484	ALEXANDRA JIMENA	ESPAÑA ENRIQUEZ	81.01
209	CC	39462679	NORA CAROLINA	HERRERA OSPINO	81.01
209	CC	1070971321	CRISTIAN ANDRÉS	ARGUMERO FLÓREZ	81.01
210	CC	32785639	MILDRED TERESA	ANDRADE HERRERA	81.00
211	CC	1094957256	MARIA JOSE	MURILLO URIBE	80.99
211	CC	1045738348	MARIA CAMILA	MANTILLA MIRANDA	80.99
212	CC	45522604	LILIANA DEL CARMEN	QUINTANA RODRIGUEZ	80.98
212	CC	1033759825	EDSON JOHAO	WALTEROS CAMPOS	80.98
213	CC	1049642360	MARÍA CAMILA	AUZAQUE MORALES	80.97
214	CC	36755506	ADRIANA ALICIA	GUERRA MORENO	80.96
215	CC	37442122	MARITZA	MORENO VALDERRAMA	80.94
215	CC	1088351713	CRISTIAN CAMILO	COLORADO BEDOYA	80.94
216	CC	10006149	GUILLERMO DE JESUS	SANCHEZ JARAMILLO	80.93
217	CC	1152712090	XIOMARA	GAVIRIA TOBON	80.92
217	CC	1039452139	PAOLA	GAVIRIA QUINTERO	80.92
218	CC	38140379	MONICA ALEXANDRA	MENDEZ OROZCO	80.90
219	CC	52148729	ERIKA DEL PILAR ANA MAGDALENA	ARIAS CUETO	80.89
220	CC	1083571404	KEVIN DAVID	CASTRO FERNANDEZ	80.83
221	CC	53011611	JUDY ANDREA	ESPAÑOL FLOREZ	80.82
221	CC	1047505197	DANIELA ANDREA	HERNANDEZ SANJUAN	80.82
222	CC	1014219550	ANGIE VIVIANA	PULIDO RIAÑO	80.81
223	CC	1140830373	LAURA CAROLINA	CANTILLO LLACH	80.80
224	CC	1045730969	MARIUSY JOSE	COLON CASTRO	80.78

"Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer doscientos seis (206) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR I, Código 301, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 126723, 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 DOCUMENTACIÓN	No. DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
225	CC	1094956210	DANIELA	JARAMILLO CARDONA	80.75
226	CC	1019058243	MIGUEL ANTONIO	ALVARADO VELASQUEZ	80.71
227	CC	1113668256	MARIA DE LOS ANGELES	MUÑOZ BECERRA	80.70
228	CC	1010216530	ERIK SEBASTIAN	CAICEDO CASTRO	80.69
229	CC	1130615395	ANGELICA MARIA	SANCHEZ ATOY	80.68
230	CC	45531328	MARILUZ	BARRIOS MUÑOZ	80.67
231	CC	1036949874	LESLY NATACHA	QUINTERO ARENAS	80.66
232	CC	1037975408	JUAN DIEGO	MONTOYA PINEDA	80.64
232	CC	1053849764	ESTEFANÍA	ZULUAGA CORREA	80.64
233	CC	1235038093	MAYERLYS	MARIMON HERRERA	80.61
233	CC	1047473221	NATALIA	ELJACH AFRICANO	80.61
233	CC	1090365844	JORGE ARMANDO	VELANDIA MARTINEZ	80.61
234	CC	1104704202	INES ALEJANDRA	RICO CASTRO	80.59
234	CC	1144141489	JUAN DAVID	ANTURI MEJIA	80.59
235	CC	1019044523	ELIZABETH	LESMEZ ARANDA	80.56
236	CC	1083034257	KATHERIN MELISSA	PEÑA TRUJILLO	80.53
236	CC	1049649531	LIZZETTE LORENA	PÁEZ RESTREPO	80.53
237	CC	26671558	SANDRA MILENA	LOZADA SUÁREZ	80.52
238	CC	1107097380	AURA LUCIA	MUÑOZ VELASQUEZ	80.48
238	CC	30358925	ELSA PIEDAD	PERALTA ALVAREZ	80.48
238	CC	1094267788	LEIDDY YULIETH	PATIÑO MORANTES	80.48
239	CC	1045673838	WENDY JULIETTE	JIMENO MARTINEZ	80.46
239	CC	11202202	NELSON ENRIQUE	ALARCON RAMIREZ	80.46
239	CC	1085284041	DANIEL MAURICIO	IBARRA ALBÁN	80.46
240	CC	1085336064	SANTIAGO	GUERRERO ZAMBRANO	80.40
240	CC	1129533901	LAURA LISAIT	HIGUERA MURGAS	80.40
241	CC	37555988	NANCY	GALVIS VALDERRAMA	80.37
241	CC	1234094495	ALEJANDRA	MARTINEZ CONTRERAS	80.37
242	CC	1090509045	MARIA ALEJANDRA	MENDEZ ESPINOSA	80.35
243	CC	16784505	JUAN MANUEL	RODRIGUEZ BARBOSA	80.34
244	CC	22551342	KITTY	HERRERA ESCOBAR	80.32
245	CC	80074243	JUAN PABLO	RODRIGUEZ ALBA	80.31
246	CC	1047410762	MAURICIO JAVIER	MORENO PAVA	80.30
247	CC	28553345	XIOMARA	CHAPARRO AGUDELO	80.29
248	CC	1130681507	JENNIFER IVONNE	MORENO CASTILLO	80.28
248	CC	10776761	JAVIER IGNACIO	VELEZ SALCEDO	80.28
248	CC	1016085165	DIEGO ALEJANDRO	FERNÁNDEZ CORTES	80.28
249	CC	1063812103	JUAN MANUEL	POLINDARA LÓPEZ	80.27
249	CC	1113671407	JUAN DAVID	CANO SILVA	80.27
249	CC	1085249478	GLORIA PATRICIA	PÉREZ DÍAZ	80.27
250	CC	1102871425	LEIDY LAURA	SANDOVAL RAMIREZ	80.26
251	CC	1045723514	CARLOS ALEJANDRO	ALBA ARTETA	80.23
251	CC	1055273022	LUZ YERALDIN	GOMEZ ZABALA	80.23
252	CC	1214733754	JUAN PABLO	CARVAJAL NARANJO	80.22
253	CC	37864522	BERTHA FERNANDA	PEDRAZA MONSALVO	80.21
254	CC	1143143216	SARAY	PACHECO RAMOS	80.20
254	CC	1098750484	ANDRES FELIPE	ARIZA GARCIA	80.20
255	CC	1075293146	ERIKA MARIA	SALDAÑA HERNANDEZ	80.19
256	CC	1098753296	ALVARO ANDRES	LEMUS ANGARITA	80.18
256	CC	1098800628	SHERYL ARGENIZ	PALENCIA LANDINES	80.18
257	CC	1020807275	CIRO ENRIQUE	MARTINEZ ARAUJO	80.17
257	CC	1036957310	DANIELA	VALENCIA ARBELAEZ	80.17
258	CC	1049625615	EDNA JULIANA	BARON BONILLA	80.16
259	CC	1098739716	CLAUDIA PATRICIA	NAVAS CÁCERES	80.15
259	CC	1020428924	ANGELA MARIA	GIRALDO AGUIRRE	80.15
259	CC	1083014122	XIOMARA DEL MAR YAMILIA	VERA WILD	80.15
260	CC	1098731649	SERGIO ANDRES	PEREZ FUENTES	80.13
260	CC	1090423411	CINTHIA ESTEFANY	GOMEZ DELGADO	80.13
261	CC	1088037536	NATALIA	CAÑAS GALLEG0	80.10
262	CC	1144089129	ISABELLA	PÉREZ OROZCO	80.09

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer doscientos seis (206) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR I, Código 301, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 126723, 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
263	CC	72298314	DEIVER RAFAEL	ROMERO DEL TORO	80.08
264	CC	1076384796	HUMBERTO	MOSQUERA MOSQUERA	80.07
265	CC	1143351022	MARIA ANGELICA	BARRIOS ZARATE	80.06
266	CC	71272681	HUBERLEY	MANCO	80.05
267	CC	52764115	ANDREA KARINA	NARVAEZ HERNANDEZ	80.04
268	CC	1032474316	LINA JULIETH	ROMERO ORTIZ	80.01
268	CC	1000745962	CAMILO	RESTREPO CASTRILLON	80.01
269	CC	1053825097	KAROL XIMENA	PARRA ARISTIZABAL	79.97
270	CC	7708681	REINALDO	CARDOSO CARDOSO	79.95
271	CC	1017187123	SANDRA PATRICIA	HOLGUIN HERNANDEZ	79.94
271	CC	1012443570	MICHAEL STICK	SAENZ SUAREZ	79.94
272	CC	66999363	MARIA DEL PILAR	VALENCIA GALVEZ	79.93
273	CC	36757428	GLORIA YAMILE	SANTACRUZ ESPINOZA	79.92
274	CC	36951622	GABBY LORENA	INSUASTI SALAS	79.91
275	CC	1140885047	JOYCE SELENA	RINCON PALOMINO	79.90
276	CC	1015417970	LEIDY VIVIANA	BAUTISTA LOPEZ	79.88
276	CC	1083012276	JULIETH PAOLA	VELASQUEZ PEREZ	79.88
276	CC	1081921017	ANA ELOISA	TOVAR PALENCIA	79.88
277	CC	91477523	RUBEN DARIO	GOMEZ VANEGAS	79.87
277	CC	1050965767	SILVANA PATRICIA	LOBELO ANGULO	79.87
277	CC	1085253846	STEPHANIE	GUERRERO PAZ	79.87
278	CC	1152442902	NICOLAS	MARTINEZ CORTES	79.84
278	CC	1140854935	NADIN DE JESÚS	POLO ESPAÑA	79.84
279	CC	1116244779	NELSON IVAN	GUTIERREZ RENDON	79.79
280	CC	1047462057	CAROLINE	JIMÉNEZ MALAMBO	79.78
281	CC	1049642281	JORGE ENRIQUE	GUÍO PINTO	79.75
281	CC	1140889222	ANDREA ELOISA	GÓMEZ OÑATE	79.75
282	CC	1144070571	JUAN CAMILO	ARGOTE GARCIA	79.74
282	CC	1121905237	LAURA EDITH	HORTUA PARRA	79.74
282	CC	12992559	GIOVANNI EMIRO	CABRERA MARTÍNEZ	79.74
283	CC	1143385963	PAULA ANDREA	GALEZO VERGARA	79.73
283	CC	1023874846	LUZ ADRIANA	CARDONA ACOSTA	79.73
283	CC	1234092006	MARCOS TULIO	MULETH JIMENEZ	79.73
284	CC	1140858011	BEATRIZ HELENA	NIETO IRIARTE	79.72
284	CC	1111200259	ALEXIS	BERNAL CAMELO	79.72
285	CC	85464168	ALFONSO	AMAYA ROMERO	79.71
286	CC	41951952	MARTHA CECILIA	RAMIREZ OVIEDO	79.69
287	CC	1090487924	RONALD FERNANDO	PEÑA ESTUPIÑAN	79.68
288	CC	18492740	JORGE ELIECER	TREJOS DELGADO	79.67
288	CC	16741239	DIEGO	CARRILLO	79.67
288	CC	1115083684	STEPHANIA	BONILLA BOTERO	79.67
288	CC	1094950664	ESTEFANIA	MORALES BUITRAGO	79.67
289	CC	1094275885	KAROL NATALY	FUENTES ABREU	79.66
290	CC	1061788899	MARIA CAMILA	ALZATE CASTRILLON	79.65
291	CC	1099369314	LAURA STEFANI	ESTEVEZ CASTILLO	79.63
292	CC	1072664195	ANA MILENA	MORALES RODRIGUEZ	79.61
293	CC	88191942	HUMBERTO	MARIÑO PRADA	79.56
294	CC	1085315845	LUISA FERNANDA	ACOSTA PANTOJA	79.55
294	CC	1038120182	PAULA CAMILA	CORREA HIGUITA	79.55
295	CC	1082894446	EDUARDO JOSE	JULIO GUERRA	79.51
295	CC	1093744661	BRIGITTE MAC KAREN	LEDEZMA CARVAJAL	79.51
296	CC	1094955375	VICTOR MANUEL	AREVALO ESCOBAR	79.50
297	CC	1017229325	ESTEFANÍA	RAMIREZ ESTRADA	79.48
298	CC	51953299	IVONNE	MACHADO VALDERRAMA	79.47
299	CC	1096232036	MICHAEL ANDRÉS	ARTEAGA ARDILA	79.46
300	CC	1225089542	LAURA	RESTREPO MONTOYA	79.45
300	CC	1098792941	JHOAN ANDRES	PEREZ SIERRA	79.45
301	CC	1053849753	JUAN CAMILO	ARIAS HENAO	79.44
301	CC	1049618923	DEISY PAOLA	PEREZ RODRIGUEZ	79.44
302	CC	40994413	YURIANIS ISABEL	YEPES CHARRIS	79.43

"Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer doscientos seis (206) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR I, Código 301, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 126723, 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 DOCUMENTACIÓN	No. DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
303	CC	1117530998	JESSICA ANDREA	ENDO RUIZ	79.41
304	CC	1140889472	CRISTIAN DAVID	FONTALVO MERCADO	79.40
305	CC	79672605	LUIS ALEJANDRO	SERRANO RODRÍGUEZ	79.38
306	CC	1085288474	DIANY KATHERINE	ROSETO PAEZ	79.37
307	CC	1129570180	ELIZABETH DENNIS	ESTRADA OQUENDO	79.33
307	CC	1093770693	ROSA ALEJANDRA	PIMIENTO PRADA	79.33
308	CC	1016097888	LAURA NATALIA	MELGAREJO CABALLERO	79.30
308	CC	1143371140	DANIELA ALEJANDRA	CABRERA CANTILLO	79.30
309	CC	1098626283	JONATHAN JAVIER	CRISTIANO TORRES	79.29
309	CC	1214725772	YURI ALEJANDRA	BERMUDEZ RIOS	79.29
310	CC	1052401237	EDWIN CAMILO	ARIAS SALINAS	79.27
311	CC	1053345974	CAROLAIN JIMENA	GARCIA CORREDOR	79.25
312	CC	7921784	HENRY JACK	RINCÓN DÍAZ	79.24
312	CC	1128459699	CAMILO	LOPEZ HINCAPIE	79.24
312	CC	75096283	JUAN FELIPE	ORJUELA ALVAREZ	79.24
312	CC	52274746	MAGDA YASBLEIDE	MACIAS GONZALEZ	79.24
313	CC	1043007769	TATIANA PATRICIA	HERRERA ROMERO	79.23
313	CC	59667614	MAGALI BENILDA	TRUJILLO QUIÑONES	79.23
314	CC	1121820559	SHNEYDER	HERNANDEZ VEGA	79.21
314	CC	1062875550	CARLOS ANDRES	GAMBOA QUIÑONEZ	79.21
315	CC	87103311	FREDY EDGARDO	HERNANDEZ PARRA	79.20
316	CC	1033730747	DIANA BERENICE	PRIETO TORRES	79.18
317	CC	91480959	MARCO TULIO	RINCON CONTRERAS	79.16
318	CC	91536265	LUIS EMILIO	CUEVAS PINZON	79.15
318	CC	1118854530	VICTORIA EUGENIA	CABALLERO ROMERO	79.15
319	CC	1076663551	JOSE LUIS	CARDENAS SUAREZ	79.13
320	CC	1099216570	ANGIE DANIELA	BERNAL RODRIGUEZ	79.12
321	CC	74180312	JORGE IVÁN	AMARILLO GIRALDO	79.01
322	CC	1053846626	SANTIAGO	CÁRDENAS HIGUITA	79.00
323	CC	40772323	MARGOTH	ORTIZ SOGAMOSO	78.99
324	CC	1088292157	JAIRO SAMIR	BUENO MENA	78.97
325	CC	1113676817	GINA TATIANA	GUTIÉRREZ PACHO	78.96
326	CC	1018405997	JOHANNA CAROLINA	SANCHEZ SARMIENTO	78.93
327	CC	80224327	JULIÁN	RIVERA OCHOA	78.92
328	CC	1064982285	RAFAEL ANTONIO	VEGA NORIEGA	78.91
329	CC	1128431104	YULY VANESSA	DE LOS RÍOS MURILLO	78.90
330	CC	1031122084	CARLOS ALBERTO	MEDINA OVIEDO	78.89
330	CC	1122402938	JORGE DAVID	ACOSTA VEGA	78.89
331	CC	1053832157	CAMILA	MENDIETA CASTRO	78.84
331	CC	1140819415	GIEHIZI SUSANA	RODRIGUEZ GALOFRE	78.84
331	CC	60311415	MARY CECILIA	ROPERO VERJEL	78.84
332	CC	1152197953	BEATRIZ ELENA	DÁVILA MORALES	78.83
333	CC	1102888548	MARISOL	REQUENA BADEL	78.82
333	CC	1144073720	VALERIA	MARTINEZ GUTIERREZ	78.82
334	CC	1098822202	MARIA FERNANDA	SALAZAR VARGAS	78.81
334	CC	1030660167	MARIO JULIAN	HURTADO FIGUEREDO	78.81
335	CC	1053839623	LEIDY VANNESSA	VALLEJO ARISTIZÁBAL	78.76
336	CC	1098761176	ALVARO ENRIQUE	NIÑO MANTILLA	78.75
337	CC	1022980375	JOSE LUIS	ALVAREZ TORRES	78.73
338	CC	1140828188	JAVIER GUSTAVO	FERRER ARDILA	78.66
339	CC	80756863	FABIO ANDRES	PRIETO LOZADA	78.65
340	CC	1046872566	JOCELIN MARIA	SALTARIN CARDENAS	78.62
340	CC	1098790818	JORGE ANDRES	HERNANDEZ GOMEZ	78.62
341	CC	1098730718	OSCAR ALEJANDRO	ARIAS MARQUEZ	78.58
342	CC	1143363007	MABEL ROCIO	OLAYA PEREZ	78.57
342	CC	1094928925	JUAN JOSÉ	CORREA LOPERA	78.57
343	CC	7170936	ALVARO	GALVIS	78.56
343	CC	1037623418	MANUELA	RESTREPO RESTREPO	78.56
344	CC	1143368322	VICTOR ANDRES	GAVIRIA CASTILLO	78.51
345	CC	1094244425	JENNY ELIZABETH	ROPERO MONTAÑEZ	78.48

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer doscientos seis (206) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR I, Código 301, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 126723, 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
345	CC	1094944434	ESTEFANIA	CABALLERO MESA	78.48
346	CC	1017219303	RUTH YHOANA	RENTERIA ASPRILLA	78.47
347	CC	1085329504	DEISSY GABRIELA	MARTINEZ CUARAN	78.46
348	CC	1140856721	ANDRÉS FELIPE	CASTILLA MENDOZA	78.44
348	CC	1053841914	ANGELA PATRICIA	BUITRAGO LIZCANO	78.44
349	CC	66768977	ADRIANA	GUZMAN GARCIA	78.43
349	CC	1140883969	YASSER ISRAEL	CASTILLA POLO	78.43
350	CC	1090474307	HENRY	PERALTA JAIME	78.40
350	CC	1143339489	ALVARO DANIEL	CASTILLO SILVA	78.40
351	CC	1017185218	GERALDIN	LOAIZA MUÑOZ	78.38
352	CC	71729587	CARLOS ALEJANDRO	HINCAPIÉ NOREÑA	78.37
353	CC	1015425367	ANA CAROLINA	CASTRO ACUÑA	78.35
353	CC	1116794567	LAURA ESTHER	CASTILLO RUIZ	78.35
354	CC	1130642030	LEIDY CATTERINE	LENIS ORTIZ	78.31
355	CC	66786499	MARIA EVANGELINA	ESPAÑA VASQUEZ	78.28
356	CC	1152442187	MARIA CAROLINA	FERNANDEZ CANTOR	78.27
357	CC	71756138	JAHIR DEL CRISTO	PALACIOS URIBE	78.24
358	CC	1063171891	MARIA DE JESUS	ALVAREZ CASTRO	78.23
359	CC	1065838377	VALERIA	MAESTRE ROBLES	78.17
360	CC	79899824	EMERSON LEO	VEGA RAMIREZ	78.16
361	CC	1067952282	JEFFERSON MIGUEL	SALGADO RANGEL	78.13
362	CC	60260625	HAIDY FRANCISCA	PIMIENTO GALLARDO	78.10
363	CC	1054120387	ADRIANA LINED	LADINO SOTO	78.08
364	CC	1045703447	GINA PAOLA	TOVAR URANGO	78.07
365	CC	55304119	SULGEY JULIETH	ESCANDON YOLY	78.02
365	CC	1020452169	JHON EDISON	CHAVES AGUDELO	78.02
366	CC	1090444638	JULIAN ANDRES	CAICEDO CORZO	78.01
367	CC	1140856508	JORGE HERNAN	VASSEUR PORTO	77.99
368	CC	1043012990	MANUEL ALEJANDRO	GONZALEZ ALCALA	77.97
369	CC	1044102066	ISABEL CRISTINA	MEJIA TABORDA	77.91
370	CC	92532615	KERWIN CARLOS	TORRES CASTILLO	77.89
371	CC	1090525628	JENIFER KAROL STEFANY	OROZCO GONZALEZ	77.83
372	CC	13742574	FABIAN VIRGILIO	FARFAN SANABRIA	77.72
373	CC	1016007631	ANDREA LORENA	CARREÑO GARCÍA	77.69
374	CC	1088018754	NATHALIA	BERNAL GIRALDO	77.68
375	CC	89000324	RUBEN DARIO	VELEZ ANGEL	77.65
375	CC	1067903249	JOSÉ MIGUEL	VERGARA TABOADA	77.65
376	CC	1036665672	ALEJANDRA	GAVIRIA TOBON	77.64
377	CC	1124052483	MIGUEL ROSENDO	BALLESTEROS FUENTES	77.62
378	CC	1088014792	OSCAR ANDRES	PRECIADO GUEVARA	77.52
379	CC	1040039431	CAROLINA	BEDOYA ALVAREZ	77.46
380	CC	1098786784	LILIAN DANIELA	DIAZ PULGARIN	77.44
381	CC	1152216839	SARA VALENTINA	CASTRO RENDON	77.43
382	CC	14701409	ÁLVARO JOSÉ	GALARZA RUIZ	77.40
382	CC	75096087	IVAN DARIO	CASTAÑO MONTOYA	77.40
383	CC	1143455344	MARIA EUGENIA	MARTINEZ HERAS	77.35
383	CC	88030435	JOSE LUIS	RAMON CAMARGO	77.35
384	CC	13568320	ALVARO ANDRÉS	BARRERA OLAYA	77.29
385	CC	1128483074	JESICA ALEJANDRA	BETANCUR GONZALEZ	77.27
386	CC	1095805085	LILIANA PATRICIA	ESTUPIÑAN MORENO	77.26
387	CC	33369044	LUZ HELENA	ROA PINZON	77.23
388	CC	1152200011	NISSA ALICIA	RAMIREZ BRAYAN	77.17
388	CC	1115062898	JAIME ANDRES	ARREDONDO	77.17
389	CC	1143406278	CRISTIAN JESUS	ASPRILLA PARDO	77.16
390	CC	1124046132	HAROLD ANDRES	MELENDREZ ESTRADA	77.10
391	CC	1047485595	ESTEFANIE CAROLINA	RÍOS MERCADO	77.06

**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,

*“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer doscientos seis (206) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR I, Código 301, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 126723, 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”*

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 1º del Decreto 648 de 2017, y los artículos 4º y 5º 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.

**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.

*“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer doscientos seis (206) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR I, Código 301, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 126723, 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 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:

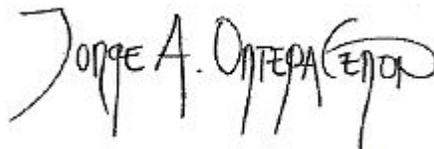
*En firme la respectiva Lista de Elegibles o la primera o primeras posiciones individuales en forma consecutiva y aprobados por los respectivos elegibles los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas a los que se refiere el numeral 28.3, literal b, del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, le corresponde 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.*

**ARTÍCULO NOVENO.** Publicar el presente acto administrativo en la página web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://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., 12 de enero de 2022

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**



**JORGE ALIRIO ORTEGA CÉRÓN**  
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



## **Anexo 5:**

Anexo ACUERDO N° CNT2022AC000008 29 DE DICIEMBRE DE 2022 "Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso 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 2022"



REPÚBLICA DE COLOMBIA



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad

## ACUERDO Nº CNT2022AC000008 29 DE DICIEMBRE DE 2022

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso 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 2022”*

### LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC-

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial, las conferidas en el artículo 130 de la Constitución Política, en los artículos 4, 7, 11, 12, 29 y 30 de la Ley 909 de 2004, en los artículos 2.2.6.1, 2.2.6.3, 2.2.18.6.1 y 2.2.18.6.2 del Decreto 1083 de 2015, los dos últimos artículos sustituidos por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021 y en los artículos 3, 7, 8, 18, 21, 22, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 34 y 35 del Decreto Ley 71 de 2020, y

#### CONSIDERANDO:

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.

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”*.

Además, el artículo 209 ibidem determina que *“la función administrativa (...) se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (...)”*.

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”*.

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”*.

El numeral 3 del artículo 4 de la Ley 909 de 2004 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, en la que se manifestó lo siguiente:

*Acorde con los artículos 125 y 130 de la Carta, la interpretación que se ajusta al espíritu de dichas normas, es aquella según la cual, es a la Comisión Nacional del Servicio Civil a quien corresponde administrar y vigilar las carreras de los servidores públicos, con excepción de aquellas carreras especiales que tengan origen constitucional. Ello significa que se constituye en un imperativo constitucional, que se le asigne a dicha Comisión tanto la administración como la vigilancia de la carrera general y de las carreras especiales de origen legal, estas últimas, denominadas por el legislador*

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso 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 2022”*

*carreras específicas. Cabe destacar que, aun cuando es cierto que el legislador goza de un amplio margen de configuración política para desarrollar lo concerniente a la implementación del sistema de la carrera, tratándose de la carrera general y de los sistemas especiales de carrera de origen legal, dicha habilitación no comprende ni compromete la definición de competencia sobre las funciones de administración y vigilancia de las carreras, por ser éste un asunto del que se ha ocupado directamente la Constitución Política, precisamente, al asignarle a través del artículo 130 las dos funciones a la Comisión Nacional del Servicio Civil. La Corte encuentra que en lo que respecta al numeral 3° del artículo 4° de la Ley 909 de 2004, acusado en esta causa, el Congreso de la República incurrió en una omisión legislativa relativa contraria al ordenamiento Superior, al reducir la competencia de la Comisión Nacional del Servicio Civil únicamente a la “vigilancia” de las carreras específicas (Subrayado fuera del texto).*

Acorde con lo anterior, los artículos 7.1 y 8 del Decreto Ley 71 de 2020, disponen que es competencia de la CNSC la administración y vigilancia del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN.

De conformidad con el artículo 11, literales a), c) e i), de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la CNSC, entre otras funciones, *“Establecer (...) los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa (...)”, “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” (...) y “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”.*

El artículo 28 de esta misma ley señala que la ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se realizará de acuerdo con los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar estos procesos, imparcialidad, confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes, eficacia y eficiencia.

El artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, establece que, con el fin de reducir la provisionalidad en el empleo público, las entidades públicas deben coordinar con la CNSC, la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa en vacancia definitiva y que, definidas las fechas del concurso, estas entidades deben asignar los recursos presupuestales que les corresponden para su financiación.

Específicamente para la DIAN, el artículo 3 del Decreto Ley 71 de 2020, dispone que

*Los procedimientos de ingreso, ascenso y movilidad de los empleados de carrera administrativa de (...) [esta entidad], se desarrollarán de acuerdo con los siguientes principios:*

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

*3.2. Publicidad, transparencia y confiabilidad de las convocatorias (...) y en la identificación, evaluación y acreditación de competencias determinadas en el Manual Específico de Requisitos y Funciones.*

*3.3. Especialización de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de la Escuela de Impuestos y Aduanas de la DIAN, para ejecutar los procesos de selección.*

*(...)*

El artículo 21 del referido Decreto Ley determina el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa de la DIAN, precisando que *“(...) si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección”.*

A su vez, el artículo 22 *ejusdem*, señala que *“Las vacancias definitivas y temporales de los empleos de carrera administrativa se proveerán de las siguientes formas:*

*22.1 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 DIAN y los empleados públicos que pretendan ascender. (...).”*

Por su parte, el artículo 24 de este Decreto, 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 *Ibidem* y de los artículos 2.2.18.6.1 y 2.2.18.6.2 del Decreto 1083 de 2015, sustituidos por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021.

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso 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 2022”.*

El artículo 26 del Decreto Ley 71 de 2020 establece que *“Para la provisión definitiva de los empleos de la DIAN, se podrán adelantar concursos de ascenso con la finalidad de reconocer la capacitación y desempeño de los servidores escalafonados en el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad”*, precisando que

*El concurso será de ascenso cuando:*

*26.1 La vacante o vacantes a proveer pertenezcan a la planta de personal de la DIAN en los niveles profesional, técnico o asistencial.*

*26.2 Existan servidores públicos con derechos de carrera del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos que se van a convocar a concurso, y*

*26.3 El número de los servidores escalafonados que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos que se van a convocar a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.*

*Si se cumple con los anteriores requisitos se podrá convocar a concurso de ascenso hasta por el treinta por ciento (30%) de las vacantes a proveer. Las vacantes restantes se proveerán a través de concurso de ingreso.*

(...)

El artículo 27 ibidem señala que, para participar en los concursos o procesos de selección de Ascenso, el empleado de carrera de la DIAN deberá cumplir los siguientes requisitos:

(...)

*27.1 Acreditar derechos de carrera en el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN.*

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

*27.3 Acreditar las competencias laborales a través de la certificación que expida la Escuela de Impuestos y Aduanas, o la correspondiente universidad o institución de educación superior acreditada por el Ministerio de Educación Nacional.*

*27.4 Haber obtenido calificación excelente o sobresaliente en la evaluación de desempeño, en el año inmediatamente anterior a la convocatoria.*

*27.5 No haber sido sancionado disciplinaria ni fiscalmente dentro de los cinco (5) años anteriores a la convocatoria.*

(...)

**PARÁGRAFO TRANSITORIO.** *Sin perjuicio del régimen de transición dispuesto en el presente decreto-ley, la calificación de que trata el numeral 27.4 del presente artículo corresponderá a las categorías “sobresaliente”, “destacado” o “satisfactorio”, según corresponda, hasta tanto el Director General apruebe y entre en vigor el nuevo instrumento de evaluación del desempeño descrito en el presente decreto-ley.*

El artículo 28 de la precitada norma establece que *“el proceso de selección para el ingreso o ascenso de los empleos públicos de la 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 carrera en período de prueba”*, especificando en su numeral 28.1 que la Convocatoria *“(…) determina de manera precisa las reglas a que ha de sujetarse [dicho] proceso de selección (...)”*, siendo, por lo tanto, *“(…) la ley del concurso (...)”* y que en la misma, según el artículo 24 ibidem, *“(…) 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”*.

Con relación a la “Convocatoria”, el artículo 2.2.18.6.1 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, especifica que la misma se debe realizar *“(…) con base en las funciones, los requisitos y el perfil de los empleos definidos de acuerdo al Manual Específico de Requisitos y Funciones”*, siendo *“(…) la norma reguladora de todo concurso y obliga a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, a la entidad o firma especializada que efectúa el concurso, a los participantes (...)”*.

A su vez, el numeral 9.4 del artículo 9 del referido Decreto Ley 71 de 2020, indica que le corresponde al Director General de la DIAN la función de *“reportar ante la Comisión Nacional del Servicio Civil los empleos a concurso, informando si debe adelantarse concurso de ingreso o concurso de ascenso”* función que, en virtud del inciso final de la norma, puede ser delegada en servidores de nivel directivo de la Entidad.

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso 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 2022”*

El citado cuerpo normativo define en su artículo 18 que *“la oferta de empleo público constituye el conjunto de empleos vacantes en forma definitiva con disponibilidad presupuestal para su nombramiento, o provistos de manera transitoria con nombramiento provisional o encargo y que deben ser provistos a través de concurso de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil”*.

Adicionalmente, los artículos 3.7, 8 y 28.1 de esta norma, en concordancia con el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, establecen el deber de la DIAN de participar con la CNSC en el proceso de planeación conjunta y armónica del respectivo concurso de méritos, debiendo tener previamente actualizado su Manual Específico de Requisitos y Funciones, en adelante MERF. También el artículo 28.1 precitado dispone que *“(…) 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”*.

Para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera en vacancia definitiva, en adelante OPEC, en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, la CNSC, mediante Acuerdo No. CNSC 20191000008736 del 6 de septiembre de 2019, modificado por el Acuerdo No. 20211000020726 del 4 de agosto de 2021 y Circular Externa No. 0011 del 24 de noviembre de 2021, dio los lineamientos, el plazo y otras instrucciones para que las entidades públicas como la DIAN cumplieran oportunamente con esta obligación.

Con relación al deber de *“planeación conjunta y armónica del concurso de méritos”*, la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-183 de 2019, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, precisó:

*Este análisis concluyó, en primer lugar, que la interpretación según la cual para poder hacer la convocatoria son necesarias las dos voluntades: la de la CNSC y la de la entidad u organismo, cuyos cargos se proveerán por el concurso, es abiertamente incompatible con la Constitución. Sin embargo, dado que hay otra interpretación posible, que se ajusta mejor a las exigencias constitucionales de colaboración armónica y de colaboración (art. 113 y 209 CP): la de entender que, si bien el jefe de la entidad u organismo puede suscribir la convocatoria, como manifestación del principio de colaboración armónica, de esta posibilidad no se sigue de ningún modo (i) que pueda elaborarla, modificarla u obstaculizarla y (ii) que la validez de la convocatoria dependa de la firma del jefe de la entidad o u organismo, y que la CNSC, en tanto autor exclusivo de la convocatoria, no puede disponer la realización del concurso sin que previamente se hayan cumplido en la entidad cuyos cargos se van a proveer por medio de éste, los presupuestos de planeación y presupuestales previstos en la ley (Subrayado fuera de texto).*

Los artículos 29 y 30 del Decreto Ley 71 de 2020 determinan las pruebas a aplicar en los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa del Nivel Profesional de los procesos misionales de la DIAN y de los otros empleos de la entidad, respectivamente.

El Parágrafo 2 del artículo 2.2.18.6.1 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, señala que

*Los exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas establecidos en el literal b) del numeral 28.3 del artículo 28 del Decreto Ley 071 de 2020, tienen por finalidad la acreditación por parte del aspirante de las cualidades físicas y psicológicas que se requieren para el desempeño del cargo y se conforman de: (i) valoración médica de aptitud física, y (ii) la evaluación de personalidad del aspirante, su aprobación es condición para integrar la lista de elegibles y el costo de este requisito habilitante estará a cargo de los aspirantes.*

De manera complementario y de conformidad con la Sentencia C-331 de 2022 de la Corte Constitucional, las exigencias psicofísicas y de salud para el desempeño de los empleos ofertados deben tener relación con las funciones de estos en términos de razonabilidad y proporcionalidad, por lo que la valoración de los resultados de dichos exámenes responderá a estos criterios.

El artículo 34 del mismo Decreto Ley, de acuerdo con lo establecido por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-331 de 2022, M. P. Natalia Ángel Cabo, quedó con la siguiente redacción:

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

*La lista de elegibles deberá 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”*.

El artículo 36 de esta norma prevé que

*“Recibida la lista de elegibles y previo a efectuar el nombramiento, la 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”*.

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso 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 2022”.*

Mediante las Resoluciones No. 060 y 061 de 2020, modificadas por las Resoluciones No. 089 y 090 del mismo año y adicionadas por las Resoluciones No. 156 y 157 de 2021, expedidas por la DIAN, “(...) se adopta el Manual Específico de Requisitos y Funciones (...)” y “(...) se establecen los requisitos mínimos exigidos (...)” para los empleos de la planta de personal de esa entidad, respectivamente.

El artículo 2.2.1.5.1 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 2365 de 2019, “Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 (...)”, dispone que “El presente Capítulo tiene por objeto fijar los lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo establecido en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población”.

En aplicación de la citada norma, el Gobierno Nacional a través de la Directiva Presidencial 01 de 2020, dirigida a las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, impartió la directriz al Departamento Administrativo de la Función Pública, para que, en coordinación con la CNSC, identificara los empleos en vacancia definitiva que se encuentren ofertados mediante concursos de méritos, que no requieren *Experiencia Profesional* o que permiten la aplicación de *Equivalencias*, con el fin de darlos a conocer a los jóvenes mediante su publicación en la página web de las entidades del Estado que se encuentren adelantado tales concursos. En el mismo sentido, el artículo 9 de la Ley 2214 de 2022, “Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones”, resalta el deber de promocionar a los jóvenes de entre 18 y 28 años, que no cuenten con experiencia laboral, las vacantes a las que puedan acceder mediante concursos de méritos.

Al respecto, Sala Plena de Comisionados, en sesión del 31 de marzo de 2020, decidió la no realización de la *Prueba de Valoración de Antecedentes* para los empleos en vacancia definitiva que se encuentren ofertados mediante concursos de méritos, que no requieren *Experiencia Profesional*, haciendo extensiva esta decisión, en sesiones del 25 de junio y 24 de diciembre de 2020 y 27 de abril de 2021, a los empleos de los Niveles Técnico y Asistencial que no requieren *Experiencia* en su requisito mínimo, ofertados en otros procesos de selección.

El artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que adiciona el artículo 2.2.2.4.11 al Capítulo 4 del Título 2 de la 2 Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, dispone que

*“A los servidores públicos del nivel asistencial y técnico que hayan sido vinculados con anterioridad a la expedición de los Decretos 770 y 785 de 2005 que participen en procesos de selección, se les exigirán como requisitos para el cargo al que concursan, los mismos que se encontraban vigentes al momento de su vinculación, esto siempre que dichos servidores concursen para el mismo empleo en que fueron vinculados (...)”.*

El artículo 2 de la Ley 2039 de 2020, modificado por el artículo 16 de la Ley 2113 de 2021, adicionado por los artículos 3 y 4 de la Ley 2119 de 2021 y por el artículo 9 de la Ley 2221 de 2022, establece que

**“ARTICULO 2°. Equivalencia de experiencias.** Con el objeto de establecer incentivos educativos y laborales para los estudiantes de educación superior de pregrado y posgrado, educación técnica, tecnológica, universitaria, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA, escuelas normales superiores, así como toda la oferta de formación por competencias, a partir de la presente ley, las pasantías, prácticas, judicaturas, servicio en los consultorios jurídicos, monitorias, contrato laborales, contratos de prestación de servicios, la prestación del Servicio Social PDET y la participación en grupos de investigación debidamente certificados por la autoridad competente, serán acreditables como experiencia profesional válida, siempre y cuando su contenido se relacione directamente con el programa académico cursado.

**Parágrafo.** Las entidades públicas, privadas y sin ánimo de lucro deberán expedir un certificado en el que conste que el estudiante finalizó el Servicio Social PDET, especificando el tiempo prestado y las funciones realizadas.

En el caso de los grupos de investigación, la autoridad competente para expedir la respectiva certificación será el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación al igual que las entidades públicas y privadas parte del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, SNCTel, en el caso de la investigación aplicada de la formación profesional integral del SENA, la certificación será emitida por esta institución.

El Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo reglamentarán, cada uno en el marco de sus competencias, en un término no superior a doce (12) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley, a fin de establecer una tabla de equivalencias que permita convertir dichas experiencias previas a la obtención del título de pregrado en experiencia profesional válida. En todo caso, el valor asignado a la experiencia previa será menor a aquella experiencia posterior a la obtención del respectivo título. En el caso del sector de la Función Pública, las equivalencias deberán estar articuladas con el Decreto 1083 de 2015 o el que haga sus veces.

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso 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 2022”*

**Parágrafo 1°.** La experiencia previa solo será válida una vez se haya culminado el programa académico, aunque no se haya obtenido el respectivo título, siempre y cuando no se trate de aquellos casos establecidos en el artículo 128 de la Ley Estatutaria 270 de 1996.

**Parágrafo 2°.** En los concursos públicos de mérito se deberá tener en cuenta la experiencia previa a la obtención del título profesional. En la valoración de la experiencia profesional requerida para un empleo público, se tendrá en cuenta como experiencia previa para los fines de la presente ley, la adquirida en desarrollo y ejercicio de profesiones de la misma área del conocimiento del empleo público.

(...)

**Parágrafo 4°.** Para el caso del servicio en consultorios Jurídicos, la experiencia máxima que se podrá establecer en la tabla de equivalencias será de seis (6) meses.

**Parágrafo.** La experiencia laboral a la cual hace referencia el inciso primero del presente artículo podrá extenderse a menores de edad, siempre y cuando exista consentimiento por parte de sus padres o representantes, de conformidad con la legislación civil y, en concordancia, con la Ley 1098 de 2006, el régimen laboral y demás disposiciones vigentes, o las que la modifiquen.

**Parágrafo.** Sin distinción de edad, quienes cuenten con doble titulación en programas de pregrado en educación superior, podrán convalidar la experiencia profesional obtenida en ejercicio de tales profesiones, siempre y cuando pertenezcan a la misma área del conocimiento”.

Por su parte, el artículo 1 del Decreto 952 de 2021, por el cual se reglamenta la precitada norma, dispone:

*“Adicionar el Capítulo 6 al Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 del 2015, el cual quedará así:*

(...)

**Artículo 2.2.5.6.2. Ámbito de aplicación.** Las normas de este capítulo regulan el reconocimiento de experiencia previa como experiencia profesional válida y son aplicables para efectos de los procesos de inserción laboral y productiva de jóvenes en el sector público.

**Parágrafo 1.** De acuerdo con los artículos 5 de la Ley 1622 de 2013 y 1 de la Ley 2039 del 2020, las normas previstas en este capítulo son aplicables para efectos de los procesos de inserción laboral en el sector público de los jóvenes que estén entre los 14 y los 28 años.

**Parágrafo 2.** Las disposiciones contenidas en este capítulo son aplicables para efectos de la provisión temporal o definitiva de los empleos públicos (...). Las entidades territoriales darán aplicación al contenido de este decreto.

**Parágrafo 3.** De acuerdo con los artículos 229 del Decreto Ley 019 de 2012 y 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015, el ámbito de aplicación de las normas previstas en este capítulo expresamente excluye las profesiones relacionadas con el sistema de seguridad social en salud, cuya experiencia profesional solo se computará a partir de la inscripción o registro profesional.

**Parágrafo 4.** De acuerdo con el parágrafo 1 del artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, las prácticas en relación docencia de servicio en el área de la salud, el contrato de aprendizaje establecido en la Ley 789 de 2002 y sus decretos reglamentarios y la judicatura; seguirán siendo reguladas por las disposiciones especiales que se encuentren vigentes.

**Artículo. 2.2.5.6.3. Reconocimiento de experiencia previa como experiencia profesional.** Las autoridades encargadas del desarrollo y diseño de los concursos de méritos, los directores de contratación y los jefes de talento humano o quienes hagan sus veces deberán reconocer, como experiencia profesional válida, el noventa por ciento (90%) de la intensidad horaria certificada que dediquen los estudiantes de los programas y modalidades contemplados en el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020; al desarrollo de las actividades formativas.

**Parágrafo 1.** El tiempo dedicado al desarrollo de las actividades de que trata el artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 solo valdrá como experiencia profesional válida cuando el contenido de la actividad formativa o de práctica guarde relación directa con el programa cursado por el estudiante y cuando aporte la certificación que expida la autoridad competente.

**Parágrafo 2.** El reconocimiento de experiencia profesional válida previsto en este artículo únicamente operará si el estudiante ha culminado su programa formativo, siempre y cuando no se trate de los casos previstos en el artículo 128 de la Ley Estatutaria 270 de 1996.

**Parágrafo 3.** El ejercicio de las profesiones reguladas continuará rigiéndose por las disposiciones especiales que se encuentren vigentes (...) (Subrayado fuera de texto).

**Parágrafo 4°.** De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, se tendrá como práctica laboral toda actividad formativa que desarrolle un estudiante de programas de formación complementaria, ofrecidos por las escuelas normales superiores, o de educación superior de pregrado, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, con supervisión y sobre asuntos relacionados con su área de estudio o desempeño y su tipo de formación; para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral”.

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso 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 2022”.*

El artículo 1 de la Ley 2043 de 2020, ordena “(...) reconocer de manera obligatoria como experiencia profesional y/o relacionada aquellas prácticas que se hayan realizado en el sector público y/o sector privado como opción para adquirir el correspondiente título”, precisando en sus artículos 3 y 6:

**Artículo 3°. Definiciones.** Para los efectos de la presente ley entiéndase como práctica laboral todas aquellas actividades formativas desarrolladas por un estudiante de cualquier programa de pregrado en las modalidades de formación profesional, tecnológica o técnica profesional, en el cual aplica y desarrolla actitudes, habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en el entorno laboral sobre los asuntos relacionados con el programa académico o plan de estudios que cursa y que sirve como opción para culminar el proceso educativo y obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral.

(...)

**Artículo 6°. Certificación.** El tiempo que el estudiante realice como práctica laboral, deberá ser certificado por la entidad beneficiaria y en todo caso sumará al tiempo de experiencia profesional del practicante.

Mediante el Acuerdo No. 0165 de 2020, modificado por el Acuerdo No. 0013 de 2021, la CNSC “(...) reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique”.

Con el Acuerdo No. 0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo No. 236 de la misma anualidad, la CNSC estableció el procedimiento “(...) para las Audiencias Públicas para escogencia de vacante de un empleo con diferentes ubicaciones en la jurisdicción de un municipio, departamento o a nivel nacional”.

Finalmente, el numeral 5 del artículo 14 del Acuerdo No. CNSC-2073 de 2021, modificado por el artículo 3 del Acuerdo No. 352 de 2022, asigna a los Despachos de los Comisionados de la CNSC, la función de

*Elaborar y presentar para aprobación de la Sala Plena de Comisionados, los Acuerdos y sus Anexos, así como sus modificaciones, mediante los cuales se convoca y se establecen las reglas de los procesos de selección a su cargo, y suscribirlos una vez aprobados por la misma Sala Plena.*

En aplicación de esta normativa, la CNSC, en uso de sus competencias constitucionales y legales, realizó, conjuntamente con la DIAN, la *Etapas de Planeación* para realizar el presente proceso de selección.

En cumplimiento de esta labor, la entidad referida registró en el SIMO la correspondiente OPEC para este proceso de selección, la cual fue certificada por su Representante Legal y el Jefe de la Unidad de Personal, o su equivalente, al registrarla en este aplicativo y aceptar sus Condiciones de Uso, directamente o mediante otros usuarios creados, habilitados o autorizados por ellos o por sus antecesores.

Además, para este proceso de selección en la modalidad de Ascenso, la DIAN, mediante radicado No. 100151185-004076 del 14 de diciembre de 2022, certifico la cantidad mínima de servidores públicos de carrera administrativa de la entidad que cumplen los requisitos establecidos en el artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020 para participar en los concursos o procesos de selección de Ascenso, de conformidad con las disposiciones del artículo 26 ibidem, en los términos señalados en la Parte II del Anexo Técnico de la Circular Externa de la CNSC No. 0011 de 2021. Dicha certificación fue actualizada por la DIAN mediante correo electrónico del 16, 26 y 27 de diciembre de 2022.

Atendiendo a lo señalado en la Ley 1955 de 2019, la Directiva 01 de 2020 y la Ley 2214 de 2022, para el presente proceso de selección la entidad reportó la existencia de empleos sin requisito mínimo de Experiencia.

Con base en esta OPEC así certificada, la Sala Plena de la CNSC, en sesión del 27 de diciembre de 2022, aprobó el presente Acuerdo y su Anexo, mediante el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección de que trata este acto administrativo.

En mérito de lo expuesto, la CNSC

**ACUERDA:**

**CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1. CONVOCATORIA.** Convocar a Proceso de Selección, en las modalidades de Ingreso y Ascenso para proveer las vacantes definitivas referidas en el artículo 9 del presente Acuerdo,

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso 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 2022”*

pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la DIAN, que se identificará como *“Proceso de Selección DIAN 2022”*.

**PARÁGRAFO:** Hace parte integral del presente Acuerdo, el Anexo que contiene de manera detallada las *Especificaciones Técnicas* de cada una de las etapas del proceso de selección que se convoca. Por consiguiente, en los términos del numeral 28.1 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020 y del inciso segundo del artículo 2.2.18.6.1 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, este Acuerdo y su Anexo son normas reguladoras de este proceso de selección y obligan tanto a la DIAN como a la CNSC, a la(s) Institución(es) de Educación Superior que lo desarrolle(n) y a los participantes inscritos.

**ARTÍCULO 2. ENTIDAD RESPONSABLE DEL PROCESO DE SELECCIÓN.** La entidad responsable del presente proceso de selección es la CNSC, quien en virtud de las disposiciones del artículo 30 de la Ley 909 de 2004, podrá suscribir contratos o convenios interadministrativos para adelantar sus diferentes etapas *“(…) con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin”*.

**ARTÍCULO 3. ESTRUCTURA DEL PROCESO DE SELECCIÓN.** El presente proceso de selección comprende:

- Convocatoria y divulgación
- Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.
- Declaratoria de desierto el proceso de selección de vacantes ofertadas en la modalidad de Ascenso.
- Ajuste de la OPEC del Proceso de Selección en la modalidad de Ingreso, para incluir las vacantes para las cuales se declaró desierto el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.
- Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para el Proceso de Selección en la modalidad de Ingreso.
- Verificación de Requisitos Mínimos, en adelante *VRM*, de los participantes inscritos en cualquier modalidad de este proceso de selección.
- Aplicación de pruebas a los participantes admitidos en cualquier modalidad de este proceso de selección.
- Conformación y adopción de las *Listas de Elegibles* para los empleos ofertados en este proceso de selección.

**PARÁGRAFO.** De conformidad con el Parágrafo 2 del artículo 2.2.18.6.1 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, la aprobación de los *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas “(…) establecidos en el literal b) del numeral 28.3 del artículo 28 del Decreto Ley 071 de 2020, (…) es condición para integrar la lista de elegibles”*, mismos que se realizarán con base en el Profesiograma de la DIAN. Asimismo, de conformidad con la Sentencia C-331 de 2022 de la Corte Constitucional, las exigencias psicofísicas y de salud para el desempeño de los empleos ofertados deben tener relación con las funciones de estos en términos de razonabilidad y proporcionalidad, por lo que la valoración de los resultados de dichos exámenes responderá a estos criterios.

**ARTÍCULO 4. VINCULACIÓN A LA CARRERA 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.

**PARÁGRAFO.** De conformidad con el numeral 12.2 del artículo 12 y el numeral 28.5 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, previo al *Nombramiento* se realizará la *Inducción*.

En los términos del artículo 28, numeral 28.5, ibidem *“(…) el periodo de inducción tendrá [una] duración (…)”* máxima de 15 días hábiles.

Por otra parte, según el artículo 40, Parágrafo, de la misma norma en cita, *“(…) los programas de inducción (…)* se podrán adelantar por parte de la Entidad en forma presencial y/o virtual”.

**ARTÍCULO 5. NORMAS QUE RIGEN EL PROCESO DE SELECCIÓN.** Las normas que rigen este proceso de selección son el Decreto Ley 71 de 2020, Sentencia C-331 de 2022 de la Corte Constitucional, la Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios, el Decreto Ley 760 de 2005, el Decreto Ley 770 de 2005, la Ley 1033 de 2006, el Decreto 1083 de 2015 en los temas no regulados por el Decreto Ley 71 de 2020, la Ley 1955 de 2019, el Decreto 498 de 2020, las Leyes 2039 y 2043

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso 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 2022”.

de 2020, 2113 y 2119 de 2021 y 2221 de 2022, el Decreto 952 de 2021, la Ley 2214 de 2022, el MERF y “los requisitos mínimos exigidos” para los empleos de la planta de personal de la entidad, adoptados mediante las Resoluciones No. 059, 060, 061, 089 y 090 de 2020 y 156 y 157 de 2021, de la DIAN, lo dispuesto en el presente Acuerdo y su Anexo y por las demás normas concordantes y vigentes sobre la materia.

**PARÁGRAFO.** Comoquiera que el artículo 2 de la Ley 2039 del 27 de julio de 2020, modificado por las Leyes 2113 y 2119 de 2021 y 2221 de 2022, y reglamentado por el Decreto 952 de 2021, regula algunos tipos de experiencia previa también regulados por la Ley 2043 de la misma fecha, para efectos de la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes de este proceso de selección, se aplicarán, en estos casos, según las especificaciones previstas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo, las disposiciones pertinentes de la Ley 2043 de 2020, en virtud del principio de favorabilidad establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, que dispone que debe aplicarse la situación normativa más favorable al trabajador cuando la misma se encuentre regulada en varias fuentes formales del Derecho.

**ARTÍCULO 6. FINANCIACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN.** De conformidad con el artículo 9 de la Ley 1033 de 2006, reglamentado por el Decreto 3373 de 2007, y el artículo 148 del Decreto Ley 71 de 2020, las fuentes de financiación de los costos que conlleva la realización del presente proceso de selección son las siguientes:

1. **A cargo de los aspirantes:** El monto recaudado por concepto del pago del derecho a participar en este proceso de selección, el cual se cobrará según el Nivel Jerárquico del empleo al que aspiren, así:
  - **Para el Nivel Profesional:** Un salario y medio mínimo diario legal vigente (1.5 SMDLV).
  - **Para el Nivel Técnico:** Un salario mínimo diario legal vigente (1 SMDLV).

Este pago se deberá realizar en la forma establecida en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo y en las fechas que la CNSC determine, las cuales serán publicadas oportunamente en su sitio web [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace de SIMO.

Por otra parte, de conformidad con el Parágrafo 2 del artículo 2.2.18.6.1 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, el costo de los *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas*, establecidos en el literal b) del numeral 28.3 del artículo 28 del Decreto Ley 071 de 2020, “(...) *estará a cargo de los aspirantes*”.

2. **A cargo de la DIAN:** El monto equivalente al costo total de este proceso de selección menos el monto recaudado por concepto del pago del derecho a participar en el mismo y de los precitados *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas* que hagan los aspirantes.

**PARÁGRAFO:** Los gastos de desplazamiento y demás gastos necesarios para asistir al lugar de presentación de las pruebas y a la diligencia de acceso a las mismas, en los casos en que este último trámite proceda, los asumirá de manera obligatoria el aspirante. Así mismo, el aspirante asumirá el costo de su desplazamiento, en caso de que los *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas*, establecidos en el literal b) del numeral 28.3 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, no puedan ser adelantados en el mismo lugar de presentación de las pruebas, en razón a la falta de oferta de servicios en ese lugar.

**ARTÍCULO 7. REQUISITOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN Y CAUSALES DE EXCLUSIÓN.** Los siguientes son los requisitos generales que los aspirantes deben cumplir para participar en este proceso de selección y las causales de exclusión del mismo.

- **Requisitos generales para participar en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso:**
  1. Registrarse en el SIMO.
  2. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este proceso de selección.
  3. Ser servidor público con derechos de carrera administrativa en la DIAN, condición que debe mantener durante todo el proceso de selección (numeral 27.1 del artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020).
  4. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, los cuales se encuentran establecidos en el MERF vigente de la DIAN, con base en el cual se realiza este proceso de

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso 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 2022"

selección, transcritos en la correspondiente OPEC (numeral 27.2 del artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020).

5. Inscribirse en un empleo que represente "Ascenso" en términos del Nivel Jerárquico y/o grado y/o salario.
  6. Acreditar las competencias básicas u organizacionales en su componente conductual mediante la certificación que expida la Escuela de Impuestos y Aduanas o la correspondiente Universidad o Institución de Educación Superior acreditada por el Ministerio de Educación Nacional (numeral 27.3 del artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020).
  7. Haber obtenido calificación "Sobresaliente", "Destacado" o "Satisfactorio", en la Evaluación del Desempeño Laboral del año inmediatamente anterior a la publicación de la "convocatoria" del presente proceso de selección (Parágrafo Transitorio del artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020).
  8. No haber sido sancionado disciplinaria ni fiscalmente dentro de los cinco (5) años anteriores a la publicación de la "convocatoria" del presente proceso de selección (numeral 27.5 del artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020).
  9. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
  10. No encontrarse incurso en situaciones que generen conflicto de intereses durante las diferentes etapas del presente proceso de selección y/o que persistan al momento de posesionarse.
  11. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.
- **Requisitos generales para participar en el Proceso de Selección en la modalidad de Ingreso:**
    1. Ser ciudadano(a) colombiano(a) mayor de edad.
    2. Registrarse en el SIMO.
    3. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este proceso de selección.
    4. No estar inscrito para un empleo ofertado en este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.
    5. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, los cuales se encuentran MERF vigente de la DIAN, con base en el cual se realiza este proceso de selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
    6. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
    7. No encontrarse incurso en situaciones que generen conflicto de intereses durante las diferentes etapas del presente proceso de selección y/o que persistan al momento de posesionarse.
    8. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.
  - **Son causales de exclusión comunes a los aspirantes de la modalidad de ingreso y ascenso de este proceso de selección:**
    1. Aportar documentos falsos o adulterados para su inscripción.
    2. No cumplir o no acreditar los requisitos mínimos del empleo al cual se inscribe el aspirante, establecidos en el MERF vigente de la DIAN, con base en el cual se realiza este proceso de selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
    3. No aprobar los *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas* a los que se refiere el Parágrafo 2 del artículo 2.2.18.6.1 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021.
    4. Conocer y/o divulgar con anticipación las pruebas que se van a aplicar en este proceso de selección.
    5. No presentar o no superar las pruebas de carácter eliminatorio establecidas para este proceso de selección.
    6. No haber cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 20 del presente Acuerdo (aplica para los empleos ofertados del Nivel Profesional de los Procesos Misionales de la entidad), para ser citado al *Curso de Formación*.
    7. No cursar o no aprobar el *Curso de Formación* de que trata el presente Acuerdo.
    8. Reproducir o replicar por cualquier medio, total o parcialmente, los contenidos y/o los materiales de apoyo suministrados para realizar el *Curso de Formación* antes referido, de conformidad con las normas vigentes sobre Derechos de Autor.
    9. Ser suplantado por otra persona para la presentación de las pruebas previstas en este proceso de selección.
    10. Realizar acciones para cometer o intentar cometer fraude u otras irregularidades en este proceso de selección, de conformidad con el artículo 25 del presente Acuerdo.
    11. Divulgar las pruebas aplicadas en este proceso de selección.

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso 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 2022”.*

12. Presentarse en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas a las pruebas previstas en este proceso de selección.
13. Renunciar voluntariamente en cualquier momento a continuar en este proceso de selección.
14. Transgredir las disposiciones contenidas tanto en el presente Acuerdo y su Anexo como en los demás documentos que reglamenten las diferentes etapas de este proceso de selección.

• **Son causales adicionales de exclusión para los aspirantes al proceso de selección en la modalidad de ascenso.**

1. No acreditar derechos de carrera administrativa en la DIAN o no mantener esta condición durante todo el proceso de selección.
2. No acreditar las competencias básicas u organizacionales en su componente conductual mediante la certificación que expida la Escuela de Impuestos y Aduanas o la correspondiente Universidad o Institución de Educación Superior acreditada por el Ministerio de Educación Nacional.
3. No haber obtenido calificación “*Sobresaliente*”, “*Destacado*” o “*Satisfactorio*”, en la Evaluación del Desempeño Laboral del año inmediatamente anterior a la publicación de la “*convocatoria*” del presente proceso de selección (Parágrafo Transitorio del artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020).
4. Haber sido sancionado disciplinaria y/o fiscalmente dentro de los cinco (5) años anteriores a la publicación de la “*convocatoria*” del presente proceso de selección.

Las anteriores causales de exclusión serán aplicadas al aspirante en cualquier momento de este proceso de selección, cuando se compruebe su ocurrencia, sin perjuicio de las acciones judiciales, disciplinarias, penales y/o administrativas a que haya lugar.

**PARÁGRAFO 1:** El trámite y cumplimiento de las disposiciones previstas en esta normativa serán responsabilidad exclusiva del aspirante. La inobservancia de lo señalado en los numerales anteriores sobre los requisitos de participación, será impedimento para tomar posesión del cargo.

**PARÁGRAFO 2:** En virtud de la presunción de la buena fe de que trata el artículo 83 de la Constitución Política, el aspirante se compromete a suministrar en todo momento información veraz.

**PARÁGRAFO 3:** En el evento en que las autoridades nacionales y/o locales adopten medidas para prevenir y mitigar el contagio por el COVID-19 o cualquier otra enfermedad de alto riesgo para la salud, a la fecha de presentación de las *Pruebas* previstas para este proceso de selección, los aspirantes citados a las mismas deberán cumplir con los protocolos de bioseguridad establecidos para tal fin. A quienes los incumplan no se les permitirá el ingreso al sitio de aplicación de las referidas pruebas o evaluación, sin lugar a la reprogramación de las mismas en una fecha posterior, con lo que se entienden excluidos de este proceso de selección. Igual condición aplica para la diligencia del “*Acceso a Pruebas*”, a quienes en su momento la soliciten, en los términos de los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo

**PARÁGRAFO 4:** De conformidad con el artículo 3, Parágrafo 2, de la Resolución 061 de 2020 de la DIAN, modificada por la Resolución 090 de 2020, en concordancia con lo establecido en el artículo 45 de la Ley 47 de 1993, en los artículos 3, 5, 7 y 10 del Decreto 2762 de 1991, reglamentado mediante Decreto 2171 de 2001 y en consonancia con el artículo 310 de la Constitución Política, para ejercer empleos de la planta global de esta entidad “*(...) ubicados en la Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de San Andrés se requiere, además de los requisitos señalados para cada uno, acreditar la residencia en el Departamento según las disposiciones de la Oficina de Control, Circulación y Residencia de la Isla, así como el dominio de los idiomas castellano e inglés*”. Por consiguiente, la acreditación de estos requisitos es indispensable para la posesión en los respectivos empleos.

Ahora bien, según las disposiciones del artículo 10 de la Constitución Política, la sola ciudadanía colombiana se considera suficiente para acreditar el dominio del idioma Castellano, ciudadanía que es un requisito de participación en este proceso de selección, en los términos del numeral 1 del presente artículo de este Acuerdo.

Con relación al dominio del idioma Inglés por parte de los aspirantes, el artículo 3, parágrafo 1, de la Resolución 061 de 2020 de la DIAN, dispone que “*Para aquellos empleos que exijan como requisito adicional el idioma inglés, excepto para los ubicados en la Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de San Andrés, su conocimiento se demostrará mediante constancias académicas obtenidas a través de los cursos ofrecidos por la Entidad o por los diferentes centros de estudios o instituciones donde se*

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso 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 2022"

hayan realizado, a través de las cuales se certifique el nivel adelantado, alineado al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas. También se tendrán en cuenta los exámenes o test internacionalmente aceptados como el TOELF, IELTS, TOEIC y CAMBRIDGE, entre otros" (Subrayado fuera del texto). Por tanto, el MERF establece el nivel de inglés exigido para cada empleo y, en lo que refiere a los empleos ubicados en San Andrés, el dominio del idioma inglés se podrá acreditar mediante certificación expedida por una institución debidamente acreditada para el efecto por la autoridad competente.

**PARÁGRAFO 5:** Atendiendo a lo establecido en la Sentencia C-331 de 2022 de la Corte Constitucional la acreditación de las competencias laborales a que se refiere el artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020 consistirá en la certificación de las competencias básicas u organizacionales en su componente conductual, definidas en el diccionario de competencias laborales adoptado mediante la Resolución 59 de 2020 de la DIAN o la que la modifique o adicione, sustentada en una prueba o instrumento de medición objetiva; la cual será un requisito para participar en el presente proceso de selección.

**ARTÍCULO 8. COMUNICACIONES Y NOTIFICACIONES.** Las decisiones proferidas en las actuaciones administrativas de que tratan los artículos 20 al 22 del Decreto Ley 760 de 2005, se comunicarán y notificarán en los sitios web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), y de la DIAN, [www.dian.gov.co](http://www.dian.gov.co), y a los correos electrónicos registrados por los aspirantes con su inscripción a este proceso de selección y se entenderán surtidas cinco (5) días hábiles después de la fecha de su publicación o envío, de conformidad con el artículo 33 del Decreto Ley 71 de 2020.

**PARÁGRAFO.** Es de exclusiva responsabilidad de la DIAN realizar en su sitio web las publicaciones a las que se refiere el inciso anterior en los tiempos requeridos por la CNSC.

## CAPÍTULO II EMPLEOS CONVOCADOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN

**ARTÍCULO 9. OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN.** La OPEC para este proceso de selección es la siguiente:

**TABLA No. 1  
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE ASCENSO DIAN**

NIVEL JERÁQUICO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANT. EMPLEOS	CANT. VACANTES
Profesional	GESTOR I	301	1	15	336
	GESTOR II	302	2	25	450
	GESTOR III	303	3	20	257
	GESTOR IV	304	4	13	20
	INSPECTOR I	305	5	3	8
	INSPECTOR II	306	6	2	8
	INSPECTOR III	307	7	3	4
	INSPECTOR IV	308	8	2	3
<b>Total Nivel Profesional</b>				<b>83</b>	<b>1086</b>
Técnico	ANALISTA I	201	1	10	34
	ANALISTA II	202	2	13	131
	ANALISTA III	203	3	10	56
	ANALISTA IV	204	4	10	54
	ANALISTA V	205	5	9	32
<b>Total Nivel Técnico</b>				<b>52</b>	<b>307</b>
Asistencial	FACILITADOR IV	104	4	1	17
<b>Total Nivel Asistencial</b>				<b>1</b>	<b>17</b>
<b>TOTAL GENERAL*</b>				<b>136</b>	<b>1410</b>

\* Incluye los empleos ofertados que no requieren Experiencia (ver Tabla No. 2).

**TABLA No. 2  
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE ASCENSO DIAN**

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso 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 2022".

### EMPLEOS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA

NIVEL JERÁQUICO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANT. EMPLEOS	CANT. VACANTES
Profesional	GESTOR I	301	1	15	336
<b>Total Nivel Profesional</b>				<b>15</b>	<b>336</b>
Técnico	ANALISTA I	201	1	10	34
<b>Total Nivel Técnico</b>				<b>10</b>	<b>34</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>				<b>25</b>	<b>370</b>

**TABLA No. 3**  
**OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN**

NIVEL JERÁQUICO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANT. EMPLEOS	CANT. VACANTES
Profesional	GESTOR I	301	1	18	1277
	GESTOR II	302	2	18	464
	GESTOR III	303	3	10	28
	GESTOR IV	304	4	9	18
	INSPECTOR I	305	5	3	4
	INSPECTOR II	306	6	5	7
	INSPECTOR III	307	7	2	3
	INSPECTOR IV	308	8	2	2
<b>Total Nivel Profesional</b>				<b>67</b>	<b>1803</b>
Técnico	ANALISTA I	201	1	12	125
	ANALISTA II	202	2	14	213
	ANALISTA III	203	3	13	242
	ANALISTA IV	204	4	14	182
	ANALISTA V	205	5	10	124
<b>Total Nivel Técnico</b>				<b>63</b>	<b>886</b>
Asistencial	FACILITADOR I	104	4	3	155
	FACILITADOR II	101	1	1	15
	FACILITADOR III	102	2	2	82
	FACILITADOR IV	103	3	4	349
<b>Total Nivel Asistencial</b>				<b>10</b>	<b>601</b>
<b>TOTAL GENERAL*</b>				<b>140</b>	<b>3290</b>

\* Incluye los empleos ofertados que no requieren Experiencia (ver Tabla No. 4).

**TABLA No. 4**  
**OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN**  
**EMPLEOS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA**

NIVEL JERÁQUICO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANT. EMPLEOS	CANT. VACANTES
Profesional	GESTOR I	301	1	18	1277
<b>Total Nivel Profesional</b>				<b>18</b>	<b>1277</b>
Técnico	ANALISTA I	201	1	12	125
<b>Total Nivel Técnico</b>				<b>12</b>	<b>125</b>
Asistencial	FACILITADOR I	101	1	1	15
<b>Total Nivel Asistencial</b>				<b>1</b>	<b>15</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>				<b>31</b>	<b>1417</b>

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso 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 2022"

**TABLA No. 5  
EMPLEOS DE INGRESO CONDUCTOR**

NIVEL JERÁQUICO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANT. EMPLEOS	CANT. VACANTES
Asistencial	FACILITADOR III	103	3	1	5
	FACILITADOR IV	104	4	1	5
<b>TOTAL GENERAL</b>				<b>2</b>	<b>10</b>

**PARÁGRAFO 1:** La OPEC, que forma parte integral del presente Acuerdo, fue registrada en SIMO y certificada por la DIAN y es de su responsabilidad exclusiva, así como el MERF y las Resoluciones No. 060, 061, 089 y 090 de 2020 y 156 y 157 de 2021, que dicha entidad envió a la CNSC, documentos con base en los cuales se realiza este proceso de selección, según los detalles expuestos en la parte considerativa de este Acuerdo. Las consecuencias derivadas de la inexactitud, inconsistencia, no correspondencia con las normas que apliquen, equivocación, omisión y/o falsedad de la información del MERF, de las Resoluciones No. 060, 061, 089 y 090 de 2020 y 156 y 157 de 2021 y/o de la OPEC reportada por la aludida entidad, así como de las modificaciones que realice a esta información una vez iniciada la *Etapa de Inscripciones*, serán de su exclusiva responsabilidad, por lo que la CNSC queda exenta de cualquier clase de responsabilidad frente a terceros por tal información. En caso de existir diferencias entre la OPEC registrada en SIMO por la entidad y el referido MERF y las Resoluciones No. 060, 061, 089 y 090 de 2020 y 156 y 157 de 2021, prevalecerán estos últimos. Así mismo, en caso de presentarse diferencias entre dicho MERF, las Resoluciones No. 060, 061, 089 y 090 de 2020 y 156 y 157 de 2021 y la ley, prevalecerán las disposiciones contenidas en la norma superior.

**PARÁGRAFO 2.** Es responsabilidad del Representante Legal de la DIAN informar mediante comunicación oficial a la CNSC, antes del inicio de la Etapa de Inscripciones de este proceso de selección, cualquier modificación que requiera realizar a la información registrada en SIMO con ocasión del ajuste del MERF y/o de las Resoluciones No. 060, 061, 089 y 090 de 2020 y 156 y 157 de 2021, para las vacantes de los empleos reportados o de movimientos en la respectiva planta de personal. En todos los casos, los correspondientes ajustes a la OPEC registrada en SIMO los debe realizar la misma entidad, igualmente, antes del inicio de la referida Etapa de Inscripciones. Con esta misma oportunidad, debe realizar los ajustes que la CNSC le solicite por imprecisiones que llegase a identificar en la OPEC registrada. Iniciada la *Etapa de Inscripciones* y hasta terminada la vigencia de las respectivas *Listas de Elegibles*, el Representante Legal de la DIAN o cualquier otro servidor público de esa entidad no pueden modificar la información registrada en SIMO para este proceso de selección. Las modificaciones a esta información solamente proceden en los términos del artículo 11 del presente Acuerdo.

**PARÁGRAFO 3.** Los ajustes a la información registrada en SIMO de los empleos reportados en la OPEC, que la DIAN solicite con posterioridad a la aprobación de este Acuerdo y antes de que inicie la correspondiente *Etapa de Inscripciones*, que no modifiquen la cantidad de empleos o de vacantes reportadas por Nivel Jerárquico, ni ninguna otra información contenida en los artículos del presente Acuerdo en los que se define la OPEC o las reglas que rigen este proceso de selección, se tramitarán conforme lo establecido en el numeral 6 del artículo 14 del Acuerdo No. CNSC-2073 de 2021, modificado por el Acuerdo No. CNSC-352 de 2022, o en la norma que lo modifique o sustituya.

**PARÁGRAFO 4.** Bajo su exclusiva responsabilidad, el aspirante deberá consultar los requisitos y funciones de los empleos a proveer mediante este proceso de selección, tanto en el MERF y las Resoluciones No. 060, 061, 089 y 090 de 2020 y 156 y 157 de 2021, con base en los cuales se realiza el mismo, como en la OPEC registrada por dicha entidad, información que se encuentra publicada en el sitio web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO.

**PARÁGRAFO 5.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto Ley 71 de 2020, "(...) 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". Por consiguiente, en la OPEC que se publique en el sitio web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, para las inscripciones a este proceso de selección, se especificará dicha información. Sin embargo, se debe entender que dichas ubicaciones geográficas o sedes son meramente indicativas, por lo que la DIAN las puede cambiar en cualquier momento de este proceso de selección sin que ello implique un cambio en la OPEC o en este Acuerdo, por lo tanto, es importante señalar que los aspirantes se inscriben para concursar por un empleo, no para una vacante en determinada ubicación geográfica o sede, pues la entidad cuenta con una planta global de empleos, en virtud de la

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso 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 2022”.*

cual se entiende que los participantes en este proceso de selección, con su inscripción, aceptan esta situación.

### **CAPÍTULO III DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA E INSCRIPCIONES**

**ARTÍCULO 10. DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA.** El presente Acuerdo y su Anexo se divulgarán en el sitio web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, en el sitio web de la DIAN y en el sitio web del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), a partir de la fecha que establezca esta Comisión Nacional y permanecerán publicados durante el desarrollo de este proceso de selección, conforme a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

**PARÁGRAFO 1.** En los términos del artículo 2.2.6.6 del Decreto 1083 de 2015, la OPEC se publicará en los medios anteriormente referidos, para que pueda ser consultada por los ciudadanos interesados en este proceso de selección, con al menos cinco (5) días hábiles de antelación al inicio de las inscripciones.

**PARÁGRAFO 2.** Es responsabilidad de la DIAN y del DAFP la publicación oportuna en su sitio web del presente Acuerdo, su Anexo y sus modificaciones.

**ARTÍCULO 11. CORRECCIÓN O MODIFICACIÓN DE LA CONVOCATORIA.** De conformidad con el numeral 28.1 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la *Convocatoria “(...) 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”.*

**PARÁGRAFO.** Los actos administrativos mediante los cuales se realicen aclaraciones, correcciones, adiciones y/o modificaciones al presente Acuerdo y/o a su Anexo, serán suscritos únicamente por la CNSC.

**ARTÍCULO 12. CONDICIONES PREVIAS A LA ETAPA DE INSCRIPCIONES.** Los aspirantes interesados en participar en este proceso de selección, antes de iniciar su trámite de inscripción, deben tener en cuenta las respectivas condiciones previas establecidas en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 13. PROCEDIMIENTO PARA LAS INSCRIPCIONES.** La CNSC informará en su página web, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, con al menos cinco (5) días hábiles de antelación, la fecha de inicio y duración de la *Etapa de Inscripciones* para este proceso de selección. El procedimiento que deben seguir los aspirantes para realizar su inscripción es el que se describe en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**PARÁGRAFO:** Si antes de finalizar el plazo de inscripciones para este proceso de selección no se han inscrito aspirantes para uno o varios empleos o para alguno(s) se cuenta con menos inscritos que vacantes ofertadas, la CNSC podrá ampliar dicho plazo, lo cual se divulgará con oportunidad a los interesados en la página web de esta Comisión Nacional, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), con las alertas que se generan en SIMO y en la página web de la DIAN.

### **CAPÍTULO IV VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS**

**ARTÍCULO 14. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS.** La verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos en el MERF, transcritos en la OPEC, para cada uno de los empleos ofertados en este proceso de selección, y los exigidos en la convocatoria, se realizará a los aspirantes inscritos con base en la documentación que registraron en SIMO hasta la fecha del cierre de la inscripción, conforme a la última *“Constancia de Inscripción”* generada por el sistema. Se aclara que la *VRM* no es una prueba ni un instrumento de selección, sino una condición obligatoria de orden constitucional y legal, que de no cumplirse genera el retiro del aspirante en cualquier etapa del proceso de selección.

Los aspirantes que acrediten cumplir con estos requisitos mínimos serán admitidos al proceso de selección y quienes no, serán inadmitidos y no podrán continuar en el mismo.

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso 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 2022”*

**ARTÍCULO 15. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS PARA LA ETAPA DE VRM.** Para la *Etapa de VRM*, los aspirantes deben tener en cuenta las respectivas especificaciones técnicas establecidas en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 16. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LA ETAPA DE VRM.** La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones para la *Etapa de VRM* de este proceso de selección debe ser consultada en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

## **CAPÍTULO V PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN**

**ARTÍCULO 17. PRUEBAS A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN.** De conformidad con el numeral 28.3 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, las pruebas a aplicar en este proceso de selección, “(...) *tienen como finalidad apreciar las competencias, aptitudes, habilidades y potencialidades (...)*” de los aspirantes a los diferentes empleos ofertados, “(...) *de acuerdo con lo requerido en los niveles jerárquicos de (...) [dichos] empleos y las calidades laborales requeridas para desempeñar con eficiencia el empleo a cuyo ingreso (...) se aspira (...). 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*”, con parámetros previamente establecidos.

Según las disposiciones de los artículos 29 y 30 ibidem, en concordancia con el precitado artículo 28, numeral 28.3, de esta norma, para los empleos ofertados del Nivel Profesional de los Procesos Misionales de la DIAN, estas pruebas se van a aplicar en dos (2) fases (Fases I y II) y para los empleos ofertados diferentes de los del Nivel Profesional de tales Procesos Misionales se van a aplicar las pruebas que se especifican más adelante.

En los términos del numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, “(...) las pruebas aplicadas o a utilizarse en (...) [esta clase de] procesos de selección tienen carácter reservado, solo (sic) serán de conocimiento de las personas que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación” (Subrayado fuera de texto).

Específicamente, en este proceso de selección, en virtud de las disposiciones de los artículos 28, numeral 28.3, 29, 30, 56 al 59 y 61 del Decreto Ley 71 de 2020, se aplicarán Pruebas Escritas para evaluar Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias Funcionales, Competencias Conductuales o Interpersonales e Integridad. Adicionalmente, se aplicarán Curso(s) de Formación, Prueba(s) de Ejecución y Valoración de Antecedentes según se detalla en las siguientes tablas:

**TABLA No. 6  
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN  
EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES  
QUE REQUIEREN EXPERIENCIA EN SU REQUISITO MÍNIMO**

FASE	PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO FASE	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO GENERAL
Fase I	Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	Eliminatoria	10%	70.00	70.00	70.00
	Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	15%	No aplica		
	Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	10%	No aplica		
	Prueba de Integridad	Clasificatoria	10%	No aplica		
Fase II	Curso de Formación	Eliminatoria	55%	70.00	70.00	
<b>TOTAL</b>			<b>100%</b>			

**TABLA No. 7  
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN  
EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES  
QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA EN SU REQUISITO MÍNIMO**

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso 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 2022".

FASE	PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO FASE	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO GENERAL
Fase I	Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	Eliminatoria	15%	70.00	70.00	70.00
	Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	20%	No aplica		
	Prueba de Integridad	Clasificatoria	10%	No aplica		
Fase II	Curso de Formación	Eliminatoria	55%	70.00	70.00	
<b>TOTAL</b>			<b>100%</b>			

**TABLA No. 8**  
**PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN**  
**EMPLEOS DIFERENTES A LOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES**  
**QUE REQUIEREN EXPERIENCIA EN SU REQUISITO MÍNIMO**

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO GENERAL
Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	Eliminatoria	10%	70.00	70.00
Prueba de Competencias Funcionales	Eliminatoria	40%	70.00	
Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	30%	No aplica	
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	10%	No aplica	
Prueba de Integridad	Clasificatoria	10%	No aplica	
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>		

**TABLA No. 9**  
**PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN**  
**EMPLEOS DIFERENTES A LOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES**  
**QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA EN SU REQUISITO MÍNIMO**

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO GENERAL
Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	Eliminatoria	20%	70.00	70.00
Prueba de Competencias Funcionales	Eliminatoria	40%	70.00	
Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	30%	No aplica	
Prueba de Integridad	Clasificatoria	10%	No aplica	
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>		

**TABLA No. 10**  
**PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE ASCENSO DIAN**  
**EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES**  
**QUE REQUIEREN EXPERIENCIA EN SU REQUISITO MÍNIMO**

FASE	PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO FASE	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO GENERAL
Fase I	Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	15%	No aplica	70.00	70.00
	Prueba de Integridad	Clasificatoria	10%	No aplica		
	Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	20%	No aplica		
Fase II	Curso de Formación	Eliminatoria	55%	70.00	70.00	
<b>TOTAL</b>			<b>100%</b>			

**TABLA No. 11**  
**PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE ASCENSO DIAN**

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso 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 2022"

**EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES  
QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA EN SU REQUISITO MÍNIMO**

FASE	PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO FASE	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO GENERAL
Fase I	Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	35%	No aplica	70.00	70.00
	Prueba de Integridad	Clasificatoria	10%	No aplica		
Fase II	Curso de Formación	Eliminatoria	55%	70.00	70.00	
<b>TOTAL</b>			<b>100%</b>			

**TABLA No. 12**

**PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE ASCENSO DIAN  
EMPLEOS DIFERENTES A LOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES  
QUE REQUIEREN EXPERIENCIA EN SU REQUISITO MÍNIMO**

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO GENERAL
Prueba de Competencias Funcionales	Eliminatoria	50%	70.00	70.00
Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	20%	No aplica	
Prueba de Integridad	Clasificatoria	10%	No aplica	
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	20%	No aplica	
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>		

**TABLA No.13**

**PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE ASCENSO DIAN  
EMPLEOS DIFERENTES A LOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES  
QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA EN SU REQUISITO MÍNIMO**

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO GENERAL
Prueba de Competencias Funcionales	Eliminatoria	55%	70.00	70.00
Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	35%	No aplica	
Prueba de Integridad	Clasificatoria	10%	No aplica	
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>		

**TABLA No. 14**

**PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN  
EMPLEOS CONDUCTORES QUE REQUIEREN EXPERIENCIA EN SU REQUISITO MÍNIMO**

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO GENERAL
Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	Eliminatoria	10%	70.00	70.00
Prueba de Competencias Funcionales	Eliminatoria	30%	70.00	
Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	25%	No aplica	
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	10%	No aplica	
Prueba de Ejecución	Clasificatoria	15%	No aplica	
Prueba de Integridad	Clasificatoria	10%	No aplica	
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>		

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso 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 2022”.

**ARTÍCULO 18. PRUEBAS ESCRITAS.** Las especificaciones técnicas, la citación y las ciudades de presentación de estas pruebas se encuentran definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**PARÁGRAFO.** La(s) fecha(s) y hora(s) de presentación de las *Pruebas Escritas* y de la *Evaluación Final de los Cursos de Formación* de que trata este artículo, no se reprogramarán por causa de situaciones particulares, casos fortuitos o de fuerza mayor que presenten los participantes, pues al tratarse de pruebas masivas que se aplican a todos los aspirantes de un mismo empleo en la misma jornada, se deben garantizar los principios de igualdad frente a todos los que participan en este proceso de selección, de prevalencia del interés general sobre el particular, de economía y de celeridad, principios esenciales en un Estado Social de Derecho y, particularmente, en estos concursos de méritos. Esta regla se entiende aceptada por los aspirantes con su inscripción a este proceso de selección.

**ARTÍCULO 19. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LAS PRUEBAS ESCRITAS.** La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones en estas pruebas debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 20. CURSO(S) DE FORMACIÓN.** En aplicación del artículo 29, numeral 29.2, del Decreto Ley 71 de 2020, los *Cursos de Formación*, que corresponden a la Fase II del presente proceso de selección, prevista para los empleos ofertados del Nivel Profesional de los Procesos Misionales de la DIAN, van a ser “(...) sobre conocimientos específicos en asuntos tributarios, aduaneros y/o cambiarios, (...) según el proceso misional al cual pertenece el empleo a proveer” (Ver Tabla No. 15).

**TABLA No. 15**  
**CURSOS DE FORMACIÓN EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO Y ASCENSO DIAN**  
**EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES**

PROCESOS MISIONALES	CURSOS DE FORMACIÓN
Cumplimiento de obligaciones tributarias	Administración de Cartera, Recaudo y Devoluciones
Cumplimiento de obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias	Fiscalización Tributaria, Aduanera, Cambiaria e Internacional – TACI
	Gestión de Riesgos y Programas
	Cumplimiento de Obligaciones Aduaneras y Cambiarias

En los términos de la norma precitada, para cada una de las vacantes ofertadas de los empleos antes referidos, se llamarán al respectivo *Curso de Formación* a los concursantes que, habiendo aprobado la Fase I, ocupen los tres (3) primeros puestos por vacante, incluso en condiciones de empate en estas posiciones, según la relación que previamente haga de ellos la CNSC mediante acto administrativo, contra el cual no procederá ningún recurso.

Para este proceso de selección, estos *Cursos de Formación* se realizarán en forma virtual, con una duración mínima de 120 horas. La citación y las otras especificaciones relacionadas con los mismos se deben consultar en el Anexo del presente Acuerdo.

**PARÁGRAFO 1.** Si alguno o algunos de los llamados al correspondiente *Curso de Formación* presentaren renuncia a realizarlo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la comunicación de la respectiva citación, la CNSC procederá a llamar, en estricto orden de mérito, al aspirante o aspirantes que hayan superado la Fase I con los siguientes mejores puntajes. Esta nueva citación se hará por una sola vez, es decir, que ante nuevas renunciaciones a realizar el respectivo *Curso de Formación* no procederán nuevas citaciones y tales cursos se realizarán con los aspirantes llamados a los mismos que no manifestaron su interés de renunciar a su realización.

**PARÁGRAFO 2.** La renuncia de que trata el Parágrafo anterior, solamente podrá ser presentada a través del aplicativo SIMO, ingresando con los datos registrados al momento de la inscripción al presente proceso de selección.

**ARTÍCULO 21. EVALUACIÓN FINAL DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN.** La información sobre la Evaluación Final de los *Cursos de Formación* debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso 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 2022"

**ARTÍCULO 22. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LOS CURSOS DE FORMACIÓN.** La información sobre la publicación de resultados de los *Cursos de Formación* y las respectivas reclamaciones debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 23. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.** La *Prueba de Valoración de Antecedentes*, solamente se realizará para los empleos ofertados en este proceso de selección que requieran Experiencia en su requisito mínimo y para todos los aspirantes admitidos tanto en la modalidad de Ascenso como en la de Ingreso, que hayan superado las *Pruebas Eliminatorias*, según las especificaciones técnicas definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo. Para los aspirantes inscritos a empleos del Nivel Profesional de los Procesos Misionales de la DIAN en la modalidad de Ascenso, esta prueba se realizará a los admitidos, teniendo en cuenta que el carácter de las pruebas en la Fase I no es Eliminatoria.

**ARTÍCULO 24. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.** La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones en esta prueba debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 25. PRUEBA DE EJECUCIÓN.** Las especificaciones técnicas, la citación y las ciudades de presentación de esta prueba se encuentran definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**PARÁGRAFO.** De conformidad con las especificaciones del Anexo de este Acuerdo, la(s) fecha(s) y hora(s) de presentación de las *Pruebas de Ejecución* de que trata este artículo, no se reprogramarán por causa de situaciones particulares, casos fortuitos o de fuerza mayor que presenten los participantes, pues al tratarse de pruebas masivas que se aplican a todos los aspirantes de un mismo empleo en jornadas que dependen de la disponibilidad de los recursos que se requieren para ello, se deben garantizar los principios de igualdad frente a todos los que participan en este proceso de selección, de prevalencia del interés general sobre el particular, de economía y de celeridad, principios esenciales en un Estado Social de Derecho y, particularmente, en estos concursos de méritos. Esta regla se entiende aceptada por los aspirantes con su inscripción a este proceso de selección.

**ARTÍCULO 26. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LA PRUEBA DE EJECUCIÓN.** La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones en esta prueba debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 27. IRREGULARIDADES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN.** Por posibles fraudes, por copia o intento de copia, divulgación y/o sustracción o intento de divulgación y/o sustracción de materiales de las pruebas previstas para este proceso de selección, suplantación o intento de suplantación y/u otras irregularidades, ocurridas e identificadas antes, durante y/o después de la aplicación de dichas pruebas o encontradas durante la lectura de las hojas de respuestas o en desarrollo del procesamiento de los respectivos resultados, la CNSC y/o la universidad o Institución de Educación Superior que se haya contratado para el desarrollo del presente proceso de selección, adelantarán las actuaciones administrativas correspondientes, en los términos del Capítulo I del Título III de la Parte Primera del CPACA o de la norma que lo modifique o sustituya, de las cuales comunicarán por escrito, en medio físico o en SIMO, a los interesados para que intervengan en las mismas.

El fraude o intento de fraude advertido de manera flagrante conllevará a la anulación de la *Prueba Escrita* y/o la *Evaluación Final* la apertura de la respectiva actuación administrativa de exclusión.

El resultado de estas actuaciones administrativas puede llevar a la invalidación de las pruebas presentadas por los aspirantes involucrados y, por ende, a su exclusión del proceso de selección en cualquier momento del mismo, sin perjuicio de las demás acciones legales a que haya lugar.

**ARTÍCULO 28. MODIFICACIÓN DE PUNTAJES OBTENIDOS EN LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN.** En virtud de los preceptos de los literales a) y h) del artículo 12 de la Ley 909 de 2004, del artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005 y el artículo 41 de la Ley 1437 de 2011, la CNSC, de oficio o a petición de parte, podrá modificar los puntajes obtenidos por los aspirantes en las pruebas presentadas en este proceso de selección, cuando se compruebe que hubo error.

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso 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 2022”.*

**ARTÍCULO 29. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS CONSOLIDADOS DE LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN.** Con los puntajes definitivos obtenidos por los aspirantes en cada una de las pruebas aplicadas en este proceso de selección, la CNSC publicará en su sitio web, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, los respectivos resultados consolidados.

## **CAPÍTULO VI EXÁMENES MÉDICOS Y DE APTITUDES PSICOFÍSICAS**

**ARTÍCULO 30. FINALIDAD Y ALCANCE DE LOS EXÁMENES MÉDICOS Y DE APTITUDES PSICOFÍSICAS.** De conformidad con el Parágrafo 2 del artículo 2.2.18.6.1 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, los *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas* “(...) establecidos en el literal b) del numeral 28.3 del artículo 28 del Decreto Ley 071 de 2020, tienen por finalidad la acreditación por parte del aspirante de las cualidades físicas y psicológicas que se requieren para el desempeño del cargo y se conforman de: (i) valoración médica de aptitud física, y (ii) la evaluación de personalidad del aspirante, su aprobación es condición para integrar la lista de elegibles (...)”.

A estos exámenes solamente van a ser citados los aspirantes que obtengan el “**PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO GENERAL**” en este proceso de selección, de conformidad con las tablas del artículo 17 del presente Acuerdo

Estos exámenes se van a realizar con base en el Profesiograma vigente de la DIAN, teniendo en cuenta criterios de razonabilidad, necesidad y proporcionalidad, conforme lo señalado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-331 de 2022.

Las especificaciones y el valor y las fechas de pago de estos exámenes serán dados a conocer en el sitio web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, con al menos tres (3) días hábiles de antelación a las respectivas fechas de pago.

La citación y las ciudades de presentación de los mismos se deben consultar en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**PARÁGRAFO.** La(s) fecha(s) y hora(s) de realización de los *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas* de que trata este artículo, no se reprogramarán por causa de situaciones particulares, casos fortuitos o de fuerza mayor que presenten los participantes, pues se deben garantizar los principios de igualdad frente a todos los que participan en este proceso de selección, de prevalencia del interés general sobre el particular, de economía y de celeridad, principios esenciales en un Estado Social de Derecho y, particularmente, en estos concursos de méritos. Esta regla se entiende aceptada por los aspirantes con su inscripción a este proceso de selección.

**ARTÍCULO 31. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LOS EXÁMENES MÉDICOS Y DE APTITUDES PSICOFÍSICAS.** La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones de estos exámenes debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

## **CAPÍTULO VII LISTA DE ELEGIBLES**

**ARTÍCULO 32. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES.** 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, Ibidem, “*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 (...)*” y, en virtud del precitado Parágrafo 2 del artículo 2.2.18.6.1 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, es condición para integrar la *Lista de Elegibles* haber aprobado los aludidos *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas*.

**ARTÍCULO 33. PUBLICACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES.** A partir de la fecha que disponga la CNSC, se publicarán oficialmente en su sitio web, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace Banco Nacional de Listas

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso 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 2022”*

de Elegibles, los actos administrativos que conforman y adoptan las *Listas de Elegibles* de los empleos ofertados en el presente proceso de selección.

**ARTÍCULO 34. EXCLUSIONES DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES.** 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 hábiles siguientes a la publicación de una Lista de Elegibles, la Comisión de Personal del Nivel Central de la DIAN, podrá solicitar a la CNSC, exclusivamente a través del SIMO, en forma motivada, 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, este Decreto-ley o los reglamentos que regulan el Sistema Específico de Carrera Administrativa” de la entidad.

Las solicitudes de esta clase que se reciban por un medio diferente al indicado en el presente Acuerdo, no serán tramitadas.

Recibida una solicitud de exclusión que reúna todos los requisitos anteriormente indicados, la CNSC iniciará la actuación administrativa de que trata el artículo 16 del Decreto Ley 760 de 2005, la que comunicará por escrito al aspirante interesado mediante una alerta en SIMO o al correo electrónico registrado en este aplicativo con su inscripción, para que, sí así lo considera, intervenga en la misma. De no encontrarla ajustada a estos requisitos o por órgano diferente a la Comisión de Personal, será rechazada o se abstendrá de iniciar la referida actuación administrativa.

Igualmente, de conformidad con el artículo 15 de la precitada norma, la exclusión de un aspirante de una *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.

La exclusión de *Lista de Elegibles*, en caso de prosperar, procede sin perjuicio de las acciones de carácter disciplinario, penal o de otra índole a que hubiere lugar.

**ARTÍCULO 35. MODIFICACIONES DE LISTAS DE ELEGIBLES.** Las Listas de Elegibles podrán ser modificadas por la CNSC, de oficio o a petición de parte, adicionándola con una o más personas o reubicándola(s), cuando compruebe que hubo error, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005.

**ARTÍCULO 36. FIRMEZA DE LA POSICIÓN EN UNA LISTA DE ELEGIBLES.** La firmeza de la posición de un aspirante en una *Lista de Elegibles* se produce cuando no se encuentra inmerso en alguna de las causales o situaciones previstas en el artículo 11, numeral 11.2, del Decreto Ley 71 de 2020 y en el artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005 o en las normas que los modifiquen o sustituyan, de conformidad con las disposiciones del artículo 32 del presente Acuerdo.

La firmeza de la posición en una *Lista de Elegibles* para cada aspirante que la conforma operará de pleno derecho.

**PARÁGRAFO.** Agotado el trámite de la decisión de exclusión de *Lista de Elegibles*, la CNSC comunicará a la DIAN la firmeza de dicha lista, por el medio que esta Comisión Nacional determine.

**ARTÍCULO 36. FIRMEZA TOTAL DE UNA LISTA DE ELEGIBLES.** La firmeza total de una *Lista de Elegibles* se produce cuando la misma tiene plenos efectos jurídicos para quienes la integran.

**ARTÍCULO 37. DESEMPATE EN LAS LISTAS DE ELEGIBLES.** Cuando dos o más aspirantes obtengan puntajes totales iguales en la conformación de la respectiva *Lista de Elegibles*, ocuparán la misma posición en condición de empatados. En estos casos, para determinar quién debe continuar con la verificación del cumplimiento de las otras condiciones requeridas para ser nombrado en período de prueba, tales como el *Programa de Inducción* previsto en el numeral 12.2 del artículo 12 y en el numeral 28.5 del artículo 28 ibidem, la DIAN deberá realizar el desempate, para lo cual se tendrán en cuenta los siguientes criterios, en su orden:

1. Con el aspirante que se encuentre en situación de discapacidad.
2. Con el aspirante que demuestre la calidad de víctima, conforme a lo descrito en el artículo 131 de la Ley 1448 de 2011.

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso 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 2022”.*

3. Con quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2, numeral 3, de la Ley 403 de 1997.
4. Con quien haya realizado la Judicatura en las Casas de Justicia o en los Centros de Conciliación Públicos o como Asesores de los Conciliadores en Equidad, en los términos previstos en el inciso 2 del artículo 50 de la Ley 1395 de 2010.
5. Con quien haya obtenido el mayor puntaje en la *Prueba sobre Competencias Funcionales* o en el *Curso de Formación*, según proceda.
6. Con quien haya obtenido mayor puntaje en la *Prueba de Valoración de Antecedentes*.
7. Con quien haya obtenido mayor puntaje en la *Prueba sobre Competencias Conductuales o Interpersonales*.
8. La regla referida a los varones que hayan prestado el servicio militar obligatorio, cuando todos los empatados sean varones.
9. Finalmente, de mantenerse el empate, éste se dirimirá mediante sorteo con la citación de los interesados, de lo cual se deberá dejar la evidencia documental.

**ARTÍCULO 38. AUDIENCIA PÚBLICA PARA LA ESCOGENCIA DE VACANTE DE UN EMPLEO OFERTADO CON VACANTES LOCALIZADAS EN DIFERENTE UBICACIÓN GEOGRÁFICA.** En firme la respectiva Lista de Elegibles o la primera o primeras posiciones individuales en forma consecutiva, le corresponde a la DIAN programar y realizar la(s) audiencia(s) pública(s) de escogencia de vacante de un empleo ofertado con vacantes localizadas en diferente ubicación geográfica, de conformidad con el procedimiento establecido para estos fines en el Acuerdo No. CNSC-0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo No. CNSC-0236 de la misma anualidad, o en las normas que los modifiquen o sustituyan.

**ARTÍCULO 39. RECOMPOSICIÓN AUTOMÁTICA DE UNA LISTA DE ELEGIBLES.** Es la reorganización de la posición que ocupan los elegibles en una *Lista de Elegibles* en firme, como consecuencia del retiro de uno o varios de ellos, en virtud del nombramiento en el empleo para el cual concursaron o de su exclusión de dicha lista, sin que deba emitirse otro acto administrativo que la modifique.

La posesión en un empleo de carácter temporal realizado con base en una *Lista de Elegibles* en firme, no causa el retiro de la misma.

**ARTÍCULO 40. VIGENCIA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES.** De conformidad con el artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020, 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.

**ARTÍCULO 41. USO DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES.** El uso de las Listas de Elegibles atenderá a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020, modificado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-331 de 2022, esto es, que *“La[s] lista[s] de elegibles deberá[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”.*

**ARTÍCULO 42. VIGENCIA.** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y publicación en el sitio web de la CNSC, enlace SIMO, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

### **PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bogotá D.C., 29 de diciembre de 2022

**SIXTA ZUÑIGA LINDAO**  
Comisionada  
Comisión Nacional del Servicio Civil

## **Anexo 6:**

Ficha Técnica Manual de Funciones año 2020 empleo Gestor I Código 301, Código de la Ficha AT-FL-3008 OPEC 126723.

Año 2020 Versión de la ficha 0 1

Vigencia

Desde 11/06/2020

Hasta

Identificación del empleo

Denominación del empleo:	Gestor I	Cód	301	Grado	01	Nivel Jerárquico:	NIVEL PROFESIONAL	Código de la Ficha	
Tipo de Empleo	Carrera Administrativa								AT-FL-3008

Ubicación del empleo

Proceso(s)	MISIONAL: Cumplimiento de obligaciones tributarias, cumplimiento de obligaciones aduaneras y cambiarias								
Subproceso(s)	Fiscalización y liquidación						Aplicación de la Ficha	Niveles Central y Seccional	
Superior inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa					Dependencia:	Donde se ubique el empleo		

Propósito principal

Ejecutar, en el marco de su competencia y jurisdicción, investigaciones, acciones, diligencias y trámites dirigidos a la verificación del cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria, aduanera o cambiaria, así como la detección de prácticas tendientes a la elusión, evasión, abuso, contrabando y lavado de activos, de acuerdo con la normativa vigente, los procedimientos establecidos y las directrices institucionales.

Funciones esenciales

- Realizar investigaciones para determinar el cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras o cambiarias y, el reporte de las operaciones sospechosas de lavado de activos y financiación del terrorismo, en el marco de su competencia y jurisdicción, de acuerdo con la normativa vigente, las directrices institucionales y los procedimientos establecidos.
- Proferir los actos administrativos de trámite, preparatorios y de fondo requeridos dentro del proceso, de acuerdo con la normativa vigente y los procedimientos establecidos.
- Participar en la ejecución de acciones de fiscalización, en el marco de su competencia y jurisdicción, tendientes a la verificación del cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras o cambiarias, de acuerdo con la normativa vigente, lineamientos institucionales y procedimientos establecidos.
- Planificar la logística para la ejecución de acciones de control, de tal forma que permita alcanzar los resultados esperados, de acuerdo con los lineamientos institucionales.
- Elaborar informes estadísticos y de gestión requeridos, de acuerdo con los procedimientos establecidos y las directrices institucionales.
- Participar en las diligencias de destrucción de mercancía averiada, defectuosa o impropia respecto del fin para el cual fue importada, de acuerdo con la normativa vigente, los procedimientos establecidos y las directrices institucionales.
- 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 profesional en alguno de los siguientes programas académicos pertenecientes a los Núcleos Básicos del Conocimiento abajo relacionados.

NBC	Programas académicos.
ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN; ADMINISTRACIÓN EMPRESARIAL; ADMINISTRACIÓN & SERVICIO; ADMINISTRACIÓN AGROPECUARIA; ADMINISTRACIÓN BANCARIA Y FINANCIERA; ADMINISTRACIÓN COMERCIAL; ADMINISTRACIÓN COMERCIAL Y DE MERCADEO; ADMINISTRACIÓN COMERCIAL Y DE SISTEMAS; ADMINISTRACIÓN COMERCIAL Y FINANCIERA; ADMINISTRACIÓN DE COMERCIO EXTERIOR; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS AGROPECUARIAS; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS COMERCIALES; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON ÉNFASIS EN ECONOMÍA SOLIDARIA; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON ÉNFASIS EN FINANZAS; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE SERVICIOS; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN TELECOMUNICACIONES; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS HOTELERAS Y TURÍSTICAS; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS INDUSTRIALES; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y FINANZAS; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y GERENCIA INTERNACIONAL; ADMINISTRACIÓN DE MERCADEO Y LOGÍSTICA INTERNACIONALES; ADMINISTRACIÓN DE MERCADEO, PUBLICIDAD Y VENTAS; ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS; ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES; ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS; ADMINISTRACIÓN DEL COMERCIO INTERNACIONAL; ADMINISTRACIÓN EMPRESARIAL SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO; ADMINISTRACIÓN EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; ADMINISTRACIÓN EN LOGÍSTICA Y PRODUCCIÓN; ADMINISTRACIÓN EN NEGOCIOS INTERNACIONALES; ADMINISTRACIÓN FINANCIERA; ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Y DE SISTEMAS; ADMINISTRACIÓN INDUSTRIAL; ADMINISTRACIÓN LOGÍSTICA; ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS; ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS; ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESA; ADMINISTRACIÓN Y MERCADOS INTERNACIONALES; ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; BANCA Y FINANZAS INTERNACIONALES; CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN; CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS; COMERCIO INTERNACIONAL; COMERCIO INTERNACIONAL Y FINANZAS; DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS; ECONOMÍA; ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; FINANZAS; FINANZAS INTERNACIONALES; FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; FINANZAS Y RELACIONES INTERNACIONALES; GESTIÓN EMPRESARIAL; INGENIERÍA COMERCIAL; INGENIERÍA FINANCIERA; NEGOCIOS Y FINANZAS INTERNACIONALES; PROFESIONAL EN NEGOCIOS INTERNACIONALES; RELACIONES INTERNACIONALES.
CIENCIA POLÍTICA, RELACIONES INTERNACIONALES	RELACIONES INTERNACIONALES; RELACIONES INTERNACIONALES Y ESTUDIOS POLÍTICOS.
CONTADURÍA PÚBLICA	CONTADURÍA INTERNACIONAL; CONTADURÍA PÚBLICA; CONTADURÍA PÚBLICA CON ÉNFASIS EN SISTEMAS Y ECONOMÍA SOLIDARIA; CONTADURÍA PÚBLICA ÉNFASIS EN SISTEMAS Y ECONOMÍA SOLIDARIA; CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS INTERNACIONALES; PROFESIONAL EN CONTADURÍA PÚBLICA.
DERECHO Y AFINES	DERECHO; DERECHO Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS; DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS; JURISPRUDENCIA.
ECONOMÍA	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS; BANCA Y FINANZAS; COMERCIO EXTERIOR; COMERCIO INTERNACIONAL; COMERCIO INTERNACIONAL Y FINANZAS; COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO; COMERCIO Y FINANZAS INTERNACIONALES; COMERCIO Y NEGOCIOS GLOBALES; COMERCIO Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; ECONOMÍA; ECONOMÍA EMPRESARIAL; ECONOMÍA EN COMERCIO EXTERIOR; ECONOMÍA Y COMERCIO EXTERIOR; ECONOMÍA Y DESARROLLO; ECONOMÍA Y FINANZAS; ECONOMÍA Y FINANZAS INTERNACIONALES; ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; FINANZAS Y COMERCIO EXTERIOR; FINANZAS Y COMERCIO INTERNACIONAL; NEGOCIOS INTERNACIONALES; NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES; PROFESIONAL EN BANCA Y FINANZAS; RELACIONES ECONÓMICAS INTERNACIONALES.
INGENIERÍA ADMINISTRATIVA Y AFINES	INGENIERÍA ADMINISTRATIVA; INGENIERÍA ADMINISTRATIVA Y DE FINANZAS; INGENIERÍA COMERCIAL; INGENIERÍA DE MERCADOS; INGENIERÍA FINANCIERA; INGENIERÍA FINANCIERA Y DE NEGOCIOS.

Año	2020	Versión de la ficha	0	1	Vigencia	Desde.	11/06/2020	Hasta.	
<b>Identificación del empleo</b>									
Denominación del empleo:	Gestor I	Cód	301	Grado	01	Nivel Jerárquico:	NIVEL PROFESIONAL		Código de la Ficha
Tipo de Empleo	Carrera Administrativa							AT-FL-3008	
<b>Ubicación del empleo</b>									
Proceso(s)	MISIONAL: Cumplimiento de obligaciones tributarias, cumplimiento de obligaciones aduaneras y cambiarias								
Subproceso(s)	Fiscalización y liquidación						Aplicación de la Ficha	Niveles Central y Seccional	
Superior inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa					Dependencia:	Donde se ubique el empleo		
INGENIERÍA DE SISTEMAS, TELEMÁTICA Y AFINES	ADMINISTRACIÓN DE INFORMÁTICA; ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN; ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS; ADMINISTRACIÓN EN INFORMÁTICA; ADMINISTRACIÓN INFORMÁTICA; DISEÑO Y ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS; GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN; INGENIERÍA DE SISTEMAS; INGENIERÍA DE SISTEMAS CON ENFÁSIS EN ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA; INGENIERÍA DE SISTEMAS CON ENFÁSIS EN SOFTWARE; INGENIERÍA DE SISTEMAS Y COMPUTACIÓN.								
INGENIERÍA INDUSTRIAL Y AFINES	INGENIERÍA - INGENIERÍA INDUSTRIAL; INGENIERÍA INDUSTRIAL.								
INGENIERÍA QUÍMICA Y AFINES	INGENIERÍA INDUSTRIAL; INGENIERÍA QUÍMICA.								
MATEMÁTICAS, ESTADÍSTICA Y AFINES	ESTADÍSTICA								
Tipo de experiencia y tiempo requerido:	No requiere experiencia.								
Otros requisitos del empleo:	Tarjeta Profesional en los casos señalados por la Ley					Para los empleos del nivel profesional ubicados en la Subdirección de Gestión de Fiscalización Internacional, se exigirá como requisito adicional, certificado de inglés en nivel B2			
<b>Equivalencias</b>									
SI		NO	X	EQUIVALENCIAS: No aplican equivalencias en este empleo					
<b>Competencias Básicas u Organizacionales</b>									
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 al sistema tributario, aduanero y cambiario			
17	Generalidades e introducción al proceso de fiscalización y liquidación				18				
<b>Competencias Funcionales</b>									
1	La determinación y el control tributario				2	Regimen cambiario en las operaciones de cambio de competencia de la DIAN			
3	La fiscalización internacional				4	Fiscalización aduanera			
5					6				
<b>Competencias Conductuales o Interpersonales</b>									
Nombre		Nivel		Nombre		Nivel			
Comportamiento ético		4		Adaptabilidad		2			
Comunicación efectiva		2		Trabajo en equipo		3			
<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>									
Resolución No.	Fecha	Versión	Descripción del cambio						
0060	11/06/2020	1	Por la cual se adopta el Manual Específico de Requisitos y Funciones						

## **Anexo 7:**

Ficha Técnica Manual de Funciones año 2023 empleo Gestor I Código 301, Código de la Ficha AT-FL-3008 OPEC 198368.



## DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO

Versión formato

4

FT-TAH-1824

Año	2023	Versión de la ficha	0	3	Vigencia	Desde.	27/01/2023	Hasta.	
<b>Identificación del empleo</b>									
Denominación del empleo:	Gestor I	Cód	301	Grado	01	Nivel Jerárquico:	NIVEL PROFESIONAL	Código de la Ficha	
Tipo de Empleo	Carrera Administrativa								AT-FL-3008
<b>Ubicación del empleo</b>									
Proceso(s)	MISIONAL: Cumplimiento de obligaciones tributarias, cumplimiento de obligaciones aduaneras y cambiarias								
Subproceso(s)	Fiscalización y liquidación					Aplicación de la Ficha	Niveles Central y Seccional		
Superior inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa					Dependencia:	Donde se ubique el empleo		
<b>Propósito principal</b>									
Ejecutar, en el marco de su competencia y jurisdicción, investigaciones, acciones, diligencias y trámites dirigidos a la verificación del cumplimiento de las obligaciones en materia tributaria, aduanera o cambiaria, así como la detección de prácticas tendientes a la elusión, evasión, abuso, contrabando y lavado de activos, de acuerdo con la normativa vigente, los procedimientos establecidos y las directrices institucionales.									
<b>Funciones esenciales</b>									
1.	Realizar investigaciones para determinar el cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras o cambiarias y, el reporte de las operaciones sospechosas de lavado de activos y financiación del terrorismo, en el marco de su competencia y jurisdicción, de acuerdo con la normativa vigente, las directrices institucionales y los procedimientos establecidos.								
2.	Proferir los actos administrativos de trámite, preparatorios y de fondo requeridos dentro del proceso, de acuerdo con la normativa vigente y los procedimientos establecidos.								
3.	Participar en la ejecución de acciones de fiscalización, en el marco de su competencia y jurisdicción, tendientes a la verificación del cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras o cambiarias, de acuerdo con la normativa vigente, lineamientos institucionales y procedimientos establecidos.								
4.	Planificar la logística para la ejecución de acciones de control, de tal forma que permita alcanzar los resultados esperados, de acuerdo con los lineamientos institucionales.								
5.	Elaborar informes estadísticos y de gestión requeridos, de acuerdo con los procedimientos establecidos y las directrices institucionales.								
6.	Participar en las diligencias de destrucción de mercancía averiada, defectuosa o impropia respecto del fin para el cual fue importada, de acuerdo con la normativa vigente, los procedimientos establecidos y las directrices institucionales.								
7.	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.								
<b>Requisitos del empleo.</b>									
Estudios	Título profesional en alguno de los programas académicos pertenecientes a los Núcleos Básicos del Conocimiento (NBC) abajo relacionados.								
<b>NBC</b>		<b>Programas académicos.</b>							
ADMINISTRACIÓN	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.								
CIENCIA POLÍTICA, RELACIONES INTERNACIONALES	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.								
CONTADURÍA PÚBLICA	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.								
DERECHO Y AFINES	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.								
ECONOMÍA	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.								
INGENIERÍA ADMINISTRATIVA Y AFINES	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.								
INGENIERÍA DE SISTEMAS, TELEMÁTICA Y AFINES	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.								
INGENIERÍA INDUSTRIAL Y AFINES	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.								
INGENIERÍA QUÍMICA Y AFINES	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.								
MATEMÁTICAS, ESTADÍSTICA Y AFINES	Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES.								

**DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO**

Versión formato

4

**FT-TAH-1824**

Año	2023	Versión de la ficha	0	3	Vigencia	Desde.	27/01/2023	Hasta.	
<b>Identificación del empleo</b>									
Denominación del empleo:	Gestor I	Cód	301	Grado	01	Nivel Jerárquico:	NIVEL PROFESIONAL	Código de la Ficha	
Tipo de Empleo	Carrera Administrativa							AT-FL-3008	
Tipo de experiencia y tiempo requerido:	<b>No requiere experiencia.</b>								
Otros requisitos del empleo:	Tarjeta Profesional en los casos señalados por la Ley				Para los empleos del nivel profesional ubicados en la Subdirección de Gestión de Fiscalización Internacional, se exigirá como requisito adicional, certificado de inglés en nivel B2				
<b>Equivalencias</b>									
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>	EQUIVALENCIAS: No aplican equivalencias en este empleo					
<b>Competencias Básicas u Organizacionales</b>									
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 al sistema tributario, aduanero y cambiario			
17	Generalidades e introducción al proceso de fiscalización y liquidación				18				
<b>Competencias Funcionales</b>									
1	La determinación y el control tributario				2	Regimen cambiario en las operaciones de cambio de competencia de la DIAN			
3	La fiscalización internacional				4	Fiscalización aduanera			
<b>Competencias Conductuales o Interpersonales</b>									
Nombre		Nivel		Nombre		Nivel			
Comportamiento ético		4		Adaptabilidad		2			
Comunicación efectiva		2		Trabajo en equipo		3			
<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>									
Resolución No.	Fecha	Versión	Descripción del cambio						
060	11/06/2020	1	Por el cual se adopta el Manual Especifico de Requisitos y Funciones						
0156	20/12/2021	2	Por la cual se adiciona el artículo 1° de la Resolución 060 de 2020						
0010	27/01/2023	3	Por la cual se modifica la Resolución número 060 del 11 de junio de 2020						