

Santiago de Cali, 31 de octubre de 2023

Señor
JUEZ REPARTO
E.S.D

Asunto: **ACCIÓN DE TUTELA.**

Accionante: **SEULYS KATHERINE RAMOS MUTIS.**

Accionado: **FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA
COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL CNSC
DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES DIAN**

Derechos vulnerados: Debido proceso, trabajo digno, al acceso al empleo y cargos públicos, igualdad y mérito.

Seulys Katherine Ramos Mutis, identificada con la cédula de ciudadanía 22.740.885 de Barranquilla, acudo a su Despacho en ejercicio de la ACCIÓN DE TUTELA consagrado en el Art. 86 de la Constitución Política en contra de **Fundación Universitaria del Área Andina, Comisión Nacional del Servicio Civil, y Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN**, con el objeto de que se protejan mis derechos constitucionales fundamentales al Debido proceso, trabajo digno, al acceso al empleo y cargos públicos, igualdad y mérito consagrados en los artículos 29, 25, 40.7, 13 y 125, de la Constitución Política de Colombia, respectivamente. Lo anterior lo fundamento en los siguientes:

HECHOS

PRIMERO: Me inscribí en el concurso de méritos PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 - MODALIDAD INGRESO para para el cargo denominado GESTOR I, en el nivel jerárquico PROFESIONAL, código 301 y grado 01 y número OPEC 198369.

SEGUNDO: Las pruebas escritas fueron presentadas el día 17 de septiembre de 2023 y los resultados, fueron publicados el día 26 de septiembre de 2023, obteniendo un resultado total de **86.24** que me permite continuar en el concurso, como se puede evidenciar en el siguiente extraída de la plataforma SIMO:

Prueba	Puntaje aprobatorio	Resultado parcial	Ponderación
TABLA 7 - Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	70.0	88.23	34
TABLA 7 - Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	No aplica	83.58	44
TABLA 7 - Prueba de Integridad	No aplica	88.51	22
VERIFICACION REQUISITOS MINIMOS FUAA	No aplica	Admitido	0

Resultado total: 86.24

CONTINUA EN CONCURSO

TERCERO: Presenté reclamación para poder acceder al material de pruebas escritas y fundamentar mi reclamación frente al puntaje obtenido, acceso que tuve el día 7 de octubre de 2023.

CUARTO: El día 7 de octubre de 2023, se realizó el acceso al material de las pruebas escritas, en donde se evidencio por medio del cuadernillo de preguntas, la hoja de respuestas y las claves de respuesta correcta, que se habían formulado varias preguntas de forma errónea y evaluado de forma incorrecta las claves de respuesta, que lesionan mis derechos al debido proceso, a la igualdad, al acceso al empleo y cargos públicos, al trabajo digno y al mérito.

QUINTO: El día 9 de octubre presenté reclamación en la cual solicité eliminación de las preguntas que contenían falencias en su formulación y se recalculara mi puntaje, las preguntas fueron las siguientes: 9, 97, 98, 101, 102.

SEXTO: El día 23 de octubre de 2023, la CNSC anuncio la publicación de los resultados a las reclamaciones de las pruebas escritas convocatoria DIAN 2022 por medio de la plataforma SIMO, sin embargo no tuve acceso oportuno, toda vez que mi reclamación se visualizaba en estado finalizado, mas no estaba disponible en el portal el documento de respuesta.

SEPTIMO: El día 24 de octubre de 2023, mediante derecho de petición solicite el acceso a la respuesta a mi reclamación de las pruebas escritas del PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 - MODALIDAD INGRESO, y hasta el día 30 de octubre tuve acceso a la respuestas en donde, se evidencio que la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA, no tuvo en cuenta la argumentación, ni las peticiones de información realizadas por mí en la respectiva reclamación y se denota el uso de un formato general para responder todas las reclamaciones, violentando lo establecido en los acuerdos que reglamentan el concurso y vulnerando mis derechos, ya que las reclamaciones son de carácter particular y atienden a criterios específicos de cada participante.

Lo anterior, teniendo en cuenta que, la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA, solo se limita en su escrito a señalar los argumentos que tuvieron respecto de las respuestas que presuntamente para ellos eran correctas, más sin embargo en ningún momento se detuvieron a analizar los argumentos y razones jurídicas que fueron expuestas por la suscrita, frente a cada pregunta objetadas, pues varias de ellas como se relacionada en mi escrito de reclamación, están mal formuladas e inducen al error.

OCTAVO: Cuestioné y no resolvieron de fondo de la pregunta 9, es necesario que se observe la forma en que esta redactado el enunciado de la pregunta:

MI RECLAMACIÓN:

PREGUNTA 9. Esta pregunta nos indica que un usuario de talla pequeña con Enanismo eleva la solicitud de modificar las instalaciones para su atención. Se requiere que el funcionario ofrezca una **alternativa**, frente a la solicitud del usuario: Mi respuesta es B. El uso de canales virtuales de atención.

Entiéndase como **alternativa:** una opción o curso de acción diferente que se propone como una posible elección en lugar de una opción original o preexistente.

RESPUESTA A MI RECLAMACION:

Una vez vistos los argumentos de su reclamación, se procedió a revisar la misma de acuerdo con los fundamentos técnicos establecidos en el Acuerdo y Anexo del presente Proceso de Selección y a continuación, se hace un análisis de relación frente a las preguntas y argumentos relacionados por usted, así:

Prueba sobre Competencias Básicas u Organizacionales:

ITEM	CLAVE	JUSTIFICACIÓN
9	A	Esta respuesta es CORRECTA, porque de acuerdo con la normativa vigente las personas de talla pequeña son consideradas como personas con o en situación de discapacidad lo que las convierte en sujetos de especial protección por parte del Estado siendo por lo tanto obligatorio implementar todo tipo de adecuaciones que les permitan el acceso a todas las esferas sociales, judiciales, etc en igualdad de condiciones frente a los individuos que no cuentan con situaciones particulares o diferenciales. Artículos 1,2,13 Constitución Nacional, Ley 762 de 2002, Ley 1346 2009, Ley 1275 de 2009, Sentencia C-381 de 2005 M.P. Jaime Córdoba Triviño, Sentencia T-1258/08 MP Mauricio González Cuervo, Sentencia T-933/2013 MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, Sentencia T-104/17 MP Aquiles Arrieta Gómez, Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad de la Convención de las personas con discapacidad ONU 2006, Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre "Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas" de 1983. Por lo tanto, su solicitud es improcedente.

Nótese que la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA, en su respuesta, no cita el enunciado de la pregunta que es el elemento OBJETO DE LA RECLAMACIÓN e indica que hace un análisis de relación frente a las preguntas y argumentos relacionados por mí, pero ese análisis que dice no se observa en ninguna

parte del documento, luego solo coloca un cuadro en el que justifica su clave de respuesta correcta, sin hacer el análisis que indica y sin controvertir mis argumentos, sin mencionar el enunciado de la pregunta que es el eje de mi reclamo, ya que al citarlo es evidente que la formulación de la pregunta conduce al error en la respuesta; en la pregunta es donde está la palabra clave que sugiere una respuesta adecuada y que satisface a la pregunta, toda vez que el enunciado solicita que el FUNCIONARIO (quien resuelve la pregunta, se personifica en el funcionario) ofrezca una ALTERNATIVA frente a la solicitud de modificar las instalaciones para la atención del usuario de talla pequeña.

Este enunciado sugiere que la respuesta correcta va encaminada hacia una opción o curso de acción diferente que se propone como una posible elección en lugar de una opción original o preexistente, es decir, en lugar de modificar las instalaciones, que otra alternativa sugiere el FUNCIONARIO para la atención del usuario de talla pequeña o Enanismo.

La justificación de la clave de respuesta de la FUNDACION DEL AREA ANDINA no corresponde a una ALTERNATIVA, como indica el enunciado de la pregunta, sino que es la misma solicitud del usuario, que es modificar las instalaciones para su atención. Su clave de respuesta se fundamenta en la especial protección del Estado a las personas de talla pequeña consideradas como personas con o en situación de discapacidad y objeto de especial protección del Estado; pero eso no es lo que pregunta el enunciado.

Esta pregunta tiene un vicio de formulación que la conduce al error en la respuesta, ya que solicita al FUNCIONARIO una ALTERNATIVA para la atención del usuario. El eje de esta pregunta no está enfocado a saber si la persona de talla pequeña es considerada como objeto de especial protección del estado, o si es considerada como persona con discapacidad, sino a que el FUNCIONARIO ofrezca una ALTERNATIVA para la atención del usuario. Entonces la ALTERNATIVA no puede ser la misma solicitud original o preexistente.

El término "**alternativa**" se refiere a una opción o posibilidad diferente que se presenta en lugar de otra. Puede tener varios significados dependiendo del contexto en el que se utilice. Aquí hay algunas de las acepciones más comunes: son opciones o soluciones diferentes que se presentan en una variedad de contextos para permitir la elección, la toma de decisiones informadas y la resolución de problemas de manera más efectiva. En este contexto la opción A. no cumple con el criterio de alternativa, ya que sugiere la misma solicitud del usuario.

NOVENO: Cuestioné y no respondieron de fondo mi reclamación frente a la pregunta 97.

MI RECLAMACIÓN:

PREGUNTA 97. El enunciado de la pregunta indicaba lo siguiente:

En esta pregunta podemos observar que el enunciado nos indica que hay un momento de alta carga laboral lo que nos dice que todos los funcionarios tienen un flujo de trabajo importante. Seguido recibo la solicitud de un compañero que pide ayuda con documentación que se encuentra en archivos antiguos y que una vez que se revise, hay que actualizarlos. Esto nos sugiere un contexto que es una tarea extensa y con mucho cuidado al detalle, es decir es una tarea compleja y exhaustiva que tardaremos en culminarla. Teniendo en cuenta todas estas observaciones enunciadas en la pregunta me incline por contestar la respuesta:

B. Indicarle al compañero que lo ayudaré después de terminar mi trabajo. **(La opción B tiene un peso cero (0) en la calificación de la pregunta.)**

Con el siguiente análisis:

- La opción B me permite **priorizar mi trabajo** y cumplir con mis responsabilidades, mientras que la opción A me hace **descuidar mis tareas** y retrasar mi desempeño.
- La opción B me ayuda a **mantener el orden** y la organización de mi trabajo, mientras que la opción A me genera **estrés** y confusión **al interrumpir mi flujo de trabajo**.
- La opción B me da la oportunidad de **ayudar a mi compañero de manera más efectiva** una vez que termine mi trabajo, mientras que la opción A me hace dividir mi atención y reducir la calidad de mi ayuda.
- La opción B me permite **comunicar claramente** mis prioridades y límites a mi compañero, mientras que la opción A me hace **sacrificar mi bienestar y satisfacción laboral** por complacer a los demás.

Con la opción B, estoy comunicando los siguientes valores éticos en el trabajo:

- **Responsabilidad:** Estoy demostrando que soy capaz de cumplir con mis obligaciones y compromisos, y que no me dejo distraer por otras tareas que no son prioritarias. También estoy mostrando respeto por el tiempo y los recursos de la entidad.
- **Honestidad:** Estoy siendo transparente y sincera con mi compañero, y le explico las razones por las que no puedo ayudarle en ese momento. No le miento ni le doy falsas esperanzas, sino que le ofrezco una alternativa de ayudarle en cuanto termine mi trabajo.
- **Respeto:** Estoy tratando a mi compañero con cortesía y consideración, y reconozco su necesidad de apoyo. No le ignoro, ni le rechazo, sino que le escucho y le doy una respuesta adecuada a su solicitud.

La respuesta A (tiene un peso de 1 en la calificación de la pregunta.)

En mi análisis, la respuesta opción A. no sería adecuada porque implicaría los siguientes problemas éticos en el trabajo:

- **Deslealtad:** Estaría traicionando la confianza de mi jefe y de la entidad, al abandonar mi trabajo sin permiso, ni justificación. También estaría perjudicando a mis

compañeros que dependen de mi colaboración.

- **Falta de profesionalismo:** Estaría demostrando que no me tomo en serio mi trabajo, ni me importa la calidad de mis resultados. También estaría mostrando una actitud irresponsable y poco comprometida con mis objetivos.
- **Injusticia:** Estaría favoreciendo a un compañero por encima de los demás, sin tener en cuenta el mérito, el esfuerzo o la necesidad de cada uno. También estaría creando un ambiente de desigualdad y favoritismo en el equipo.

RESPUESTA A MI RECLAMACION:

El objetivo de esta prueba es identificar las conductas de los inscritos asociadas a los 5 valores definidos por DAFP en el código de ética y que se relacionan una serie de acciones que se espera orienten los comportamientos de los funcionarios que ingresen en carrera administrativa en la DIAN de acuerdo su normativa y el Código de Integridad de la Función Pública.

Acoge la definición de los valores de acuerdo con lo dispuesto en el código de integridad, evalúa el razonamiento moral, en términos de la moralidad pública o social, el qué hacen las personas para guiar su proceder de manera recta en diferentes contextos laborales, esta prueba identificará el nivel de actitudes asociadas a los comportamientos básicos asociados a una mejora de la calidad de la gestión en las entidades que atienden a la ciudadanía (DAFP, 2019).

Estos cinco valores son:

- **Honestidad:** se relaciona con actuar con base en la verdad y cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, favoreciendo siempre el interés general.
- **Respeto:** reconocer, tratar y valorar dignamente a las personas sin importar su ocupación, origen o condición particular.
- **Compromiso:** reconocer la importancia del rol del servidor público presentando una disposición permanente para comprender y resolver las necesidades en pro de mejorar las condiciones y el bienestar de las personas de su entorno laboral.
- **Diligencia:** cumplir con las funciones asignadas al cargo con prontitud, destreza y eficiencia optimizando los recursos del Estado.
- **Justicia:** actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

ITEM	OPCIÓN CON VALOR DE AJUSTE CERO	INDICADOR	JUSTIFICACIÓN
97	B	Deseabilidad social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al comunicar al compañero que podrá iniciar esta labor una vez haya terminado sus labores, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al dar prioridad a sus tareas y poner en la lista de trabajo la nueva solicitud que no se remite como urgente. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera realista (Enríquez y Domínguez, 2010).

Nótese que nuevamente la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA, no cita el enunciado de la pregunta, que es el objeto de mi reclamación y su respuesta solo se limita a justificar la opción con valor de ajuste cero (0), como se puede observar en la imagen precedente extraída del documento respuesta a reclamación de pruebas escritas, en su página once (11).

En la página seis (6) de la **Guía de Orientación al Aspirante presentación pruebas escritas en el proceso de selección DIAN 2022 modalidades ingreso y ascenso**, informa el formato de pruebas e indica que la prueba de integridad tendrá tres opciones de respuesta con diferentes niveles de ajustes, como se observa en la siguiente imagen extraída de Guía de Orientación al Aspirante, cito textualmente:

“ Para la prueba de integridad se plantean casos específicos con un enunciado, el cual vendrá acompañado por tres (3) opciones de respuestas que representan diferentes niveles de ajuste a lo requerido en términos de integridad para los servidores públicos. Así las cosas, en esta prueba cada opción de respuesta otorgará un puntaje diferente según el grado de ajuste con el valor evaluado (1, 2 o 3 puntos).”

Entonces porque en la justificación aportada por la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA indica que en los Ítems o preguntas: 97, 98, 101,102, hay respuestas con valores cero (0) que no fueron informadas en la Guía de Orientación al Aspirante presentación pruebas escritas en el proceso de selección DIAN 2022 modalidades ingreso y ascenso.

3. FORMATO DE LAS PRUEBAS

Para las pruebas de *competencias básicas u organizacionales, competencias funcionales y competencias conductuales e interpersonales* se utilizará el formato de pruebas de *Juicio Situacional*.

Este formato se caracteriza por presentar un (1) caso o situación hipotética que se presenta con frecuencia en un contexto laboral frente al que se hace un (1) *planteamiento o enunciado* y se presentan tres (3) *opciones de respuesta*, de las cuales solamente una (1) es la correcta, pues, es la única que presenta una solución efectiva al planteamiento descrito en el enunciado (numeral 2.3 de la presente guía).

Para la **prueba de integridad** se plantean casos específicos con un *enunciado*, el cual vendrá acompañado por tres (3) *opciones de respuestas* que representan diferentes niveles de ajuste a lo requerido en términos de integridad para los servidores públicos. Así las cosas, **en esta prueba cada opción de respuesta otorgará un puntaje diferente según el grado de ajuste con el valor evaluado (1, 2 o 3 puntos).**

Además de cambiar el puntaje otorgado al valor evaluado, también modifica el indicador y le otorga valor cero (0) a opciones de respuesta, generando con esto una

violación directa a mis derechos fundamentales, porque estos valores cero (0) restan en el puntaje total.

Como se puede apreciar se evalúan indicadores que no están expresamente comunicados a través de la consulta de indicadores del listado del eje temáticos a evaluar y que no hacen parte de la ficha del empleo FT-TAH-1824, de la OPEC 198369, este nuevo indicador que informan posterior a la prueba escrita, en la etapa de reclamación es el de: **“deseabilidad social”**, el cual no hace parte del diccionario de competencias conductuales e interpersonales, ni de los valores de la UAE DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES DIAN, y así todas las preguntas que por mi fueron cuestionadas y que no fueron tomadas en cuenta para ser evaluadas de forma detalladas y con estricto rigor técnico y jurídico.

En la Guía De Orientación Al Aspirante presentación de pruebas escritas, en la página cinco (5) indica lo siguiente:

2.3. Conceptos relevantes relacionadas con las pruebas escritas a aplicar.

A continuación, se presentan los conceptos más relevantes relacionados con las pruebas escritas que se van a aplicar:

- **Acuerdo del proceso de selección:** es el acto administrativo expedido por la CNSC que, previa coordinación y planeación con la DIAN, determina de manera precisa las reglas a las que estará sujeto el proceso de selección para el ingreso y ascenso en el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la dicha entidad.
- **Competencias laborales:** las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desarrollar en diferentes contextos, con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados, las funciones inherentes a un empleo. Esta capacidad está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que deben poseer, demostrar y mantener los empleados públicos de la DIAN (Artículo 56 Decreto Ley 71 de 2020).
- **Indicadores:** corresponde al conjunto de temas predominantes y dominios relevantes que guardan estrecha relación con el contenido funcional y las competencias laborales del empleo, a partir de los cuales se definirán y elaborarán las *pruebas escritas* del proceso de selección. Estos se enmarcan en un **modelo de competencias laborales**, por lo que están determinadas por **conocimientos, habilidades, valores, actitudes y aptitudes** que deben tener los empleados públicos de la DIAN. En este sentido, **los indicadores permiten identificar los temas y dominios que se miden de la competencia laboral.**

En la misma Guía de Orientación al Aspirante en la página diez (10) nos informa el link donde podemos consultar los indicadores a evaluar, en la siguiente imagen se puede apreciar la consulta de indicadores a evaluar para el cargo que me postulo, OPEC 198369, denominación GESTOR 1:

5. INDICADORES A EVALUAR

Los *indicadores* con base en los cuales se estructuraron las pruebas escritas que se aplicarán en este proceso de selección, pueden ser consultados en el link http://dian2022-areandina.com/consulta_indicadores_dian ingresando con su número de inscripción. **Es responsabilidad de los aspirantes consultar el material que contenga bibliografía relacionada con los *indicadores* del cargo al que aspira.**

CONSULTA INDICADORES PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022

Información del empleo: 198369			
DOCUMENTO ASPIRANTE	22740885	INSCRIPCION	604227225
NIVEL DEL CARGO	PROFESIONAL	DENOMINACION	GESTOR I

LISTADO EJES TEMATICOS A EVALUAR
Constitución política - derechos fundamentales
Herramientas informáticas
Comunicación efectiva
Trabajo en equipo
Compromiso
Diligencia
Honestidad
Justicia
Respeto

La ficha técnica del empleo:

DIAN		DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO				Versión formato	FT-TAH-1824	
Año	2023	Versión de la ficha	0	2	Vigencia Desde.	27/01/2023	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						CT-CR-3008	
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.							
Tipo de experiencia y tiempo requerido:	No requiere experiencia.							
Otros requisitos del empleo:	Tarjeta Profesional en los casos señalados por la Ley							
Equivalencias								

Equivalencias			
SI	NO	X	EQUIVALENCIAS: No aplican equivalencias en este empleo
Competencias Básicas u Organizacionales			
1	Comportamiento Ético.	2	Comunicación Efectiva.
3	Trabajo en Equipo.	4	Adaptabilidad.
5	Orientación al Logro	6	Orientación al Usuario y al Ciudadano.
7	*Conceptos Evasión, Elusión y Contrabando *Ley de transparencia.	8	Herramientas Informáticas.
9	Gestión Documental.	10	Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
11	Código de Ética y Buen Gobierno, Código de Integridad.	12	PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Disposiciones generales, Procedimiento Administrativo General (Ley 1437 de 2011 -Título I, Título II, Título III. -Capítulos 1,5 al 8-).
13	SISTEMA PQRSF.	14	Políticas Estatales de Servicio al Ciudadano.
15	Constitución Política: Derechos Fundamentales, Principios y Estructura del Estado.	16	Generalidades de Recibo de Declaraciones y Recaudo de Tributos administrados por la DIAN.
17	Introducción al Sistema Tributario, Aduanero y Cambiario.	18	Teoría de la Imposición.
Competencias Funcionales			
1	Cobro Coactivo.	2	Cobro Persuasivo.
3	Medidas Cautelares.	4	Procesos Concursales.
5	Entidades Autorizadas para Recaudar.	6	Control Extensivo de Obligaciones.
7	Devoluciones y Competenciones.	8	
Competencias Conductuales o Interpersonales			
Nombre		Nivel	Nombre
Comportamiento ético		4	Adaptabilidad
Comunicación efectiva		3	Trabajo en equipo
			3
CONTROL DE CAMBIOS			
Resolución No.	Fecha	Versión	Descripción del cambio
060	11/06/2020	1	Por el cual se adopta el Manual Especifico de Requisitos y Funciones
0010	27/01/2023	2	Por la cual se modifica la Resolución número 060 del 11 de junio de 2020

Es importante decir que fue una sorpresa el indicador evaluado “**deseabilidad social**” toda vez, que en la prueba de integridad, se evoca la respuesta al valor mas alto que satisface la pregunta en cuanto a los indicadores a evaluar enunciados explícitamente en la CONSULTA DE INDICADORES, mediante el link que aparece en la página diez (10) **la Guía de Orientación al Aspirante presentación pruebas escritas en el proceso de selección DIAN 2022 modalidades ingreso y ascenso, en la que se lee claramente:** Comunicación efectiva, Trabajo en equipo, Compromiso, Diligencia, Honestidad, Justicia y Respeto.

DECIMO: Cuestioné la pregunta 98, y no recibí respuesta de fondo a mis planteamientos, que indica lo siguiente:

MI RECLAMACIÓN

PREGUNTA 98:

En esta pregunta el enunciado nos indica que poseo experiencia directa en el proyecto, y el líder ha tenido dificultades y por consiguiente atrasos en el proyecto; por lo que me inclino por la respuesta:

A. Guiar al líder para sacar adelante el proyecto. **(La opción A, tiene un peso de cero coma 5 (0.5) en la calificación de la pregunta)**

teniendo en cuenta el siguiente análisis:

- **Fomenta la colaboración:** En lugar de tomar el control completo del proyecto, esta opción sugiere trabajar en colaboración con el líder actual. La colaboración es

valiosa en equipos y puede ayudar a superar dificultades.

- **Apoya el desarrollo del líder:** Ayudar al líder a superar las dificultades puede ser una oportunidad para mi crecimiento y desarrollo profesional. Puede ofrecer orientación, recursos y apoyo para ayudar al líder a mejorar su desempeño.
- **Mantiene la cohesión del equipo:** Tomar el liderazgo del proyecto de manera abrupta podría generar conflicto y disrupción en el equipo. Guiar al líder actual puede ayudar a mantener la cohesión y la moral del equipo.
- **Muestra empatía y comprensión:** Al elegir esta opción, estás demostrando empatía hacia el líder actual y reconociendo que todos pueden enfrentar dificultades en el trabajo en algún momento.

La clave de respuesta B. (tiene un peso de uno (1) en la calificación de la pregunta) tomar el liderazgo del proyecto, la observo como una medida extrema y debería considerarse después de agotar otras opciones de colaboración y apoyo al líder actual. La integridad laboral implica actuar de manera ética, justa y profesional en el entorno laboral, y esto incluye considerar cómo afectarán sus acciones a los demás y al proyecto en su conjunto. De igual manera hay un líder asignado y establecido, si bien puede haber dificultades en el proyecto, cambiar abruptamente el liderazgo sin la debida comunicación y transición puede percibirse que no se respeta el liderazgo existente.

Por lo anterior solicito se considere sea eliminada esta pregunta, ya que la clave de respuesta no satisface en el grado más alto la opción de valoración de integridad profesional.

RESPUESTA A MI RECLAMACION:

98	C	Deseabilidad social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al comentar sugerencias al equipo para ajustar los errores cometidos, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al brindar sugerencias que no se imponen al rol de su líder. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera realista (Enríquez y Domínguez, 2010).
----	---	----------------------------	--

Esta respuesta no satisface mi reclamación ya que ni siquiera aborda la clave de la respuesta correcta y además no refuta mi argumento con criterios técnicos y jurídicos. Sin mencionar que el indicador evaluado “deseabilidad social” no está en la consulta de indicadores del proceso de selección DIAN 2022, para la OPEC 198369.

DECIMO PRIMERA: Cuestioné y no recibí respuesta de fondo a la pregunta 101.

MI RECLAMACION

PREGUNTA 101:

En esta pregunta el enunciado nos informa: Para las labores requiero elementos de papelería. El jefe confirma que falta recursos en el área y tardan demasiado en llegar

los elementos.

En este contexto me inclino por la opción de respuesta C.

C. que es pedir a un compañero los elementos de papelería que necesito para realizar las labores. **(La opción C tiene un peso de cero (0), en la calificación de la pregunta.)**

Esta opción respeta la integridad en varios aspectos:

- **No involucra el uso de recursos de la empresa sin autorización**, ni la compra de elementos con dinero personal, lo que podría tener implicaciones financieras y éticas.
- **Fomenta la colaboración y el apoyo entre compañeros de trabajo**, lo que contribuye a un ambiente de trabajo positivo y fortalece las relaciones en el equipo.
- **Muestra responsabilidad y prudencia** al buscar una solución temporal y eficiente para llevar a cabo mis tareas a pesar de la escasez de recursos.

La opción A, **(la opción A tiene un peso de uno (1) en la calificación de la pregunta.)** indicada como clave de respuesta, indica la opción de: "Prestar dinero para comprar elementos que faltan," no es la respuesta más adecuada en esta situación, ya que utilizar dinero personal para comprar elementos de papelería que deberían ser proporcionados por la entidad podría generar problemas financieros personales y no aborda la raíz del problema, que es la falta de recursos en el área.

La **opción A implica un riesgo de malversación o fraude**. Prestar dinero a la entidad para comprar elementos que faltan **puede ser una forma de desviar fondos de la entidad o de justificar gastos** innecesarios. Además, **puede generar problemas de transparencia y rendición de cuentas**.

En resumen, la opción C es la más coherente con los principios de integridad y responsabilidad en el entorno laboral.

RESPUESTA A MI RECLAMACIÓN:

ITEM	OPCIÓN CON VALOR DE AJUSTE CERO	INDICADOR	JUSTIFICACIÓN
101	C	Deseabilidad social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al apoyarse en sus compañeros para obtener papelería, el aspirante está mostrando una imagen realista de sí mismo al buscar alternativas para realizar su trabajo por medio de recursos que provee la entidad y que sus compañeros pueden tener, aun sabiendo que no hay insumos para toda el área. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera favorable en lugar de realista (Enríquez y Domínguez, 2010).

nótese que en todas las respuestas a la reclamación la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA, no cita el enunciado de la pregunta, que es el OBJETO DE RECLAMACIÓN, porque al hacerlo sería evidente que la clave respuesta considerada por la entidad no da una respuesta acertada, eficaz y de fondo, valorando el valor más alto de integridad y demás valores citados en la consulta de indicadores. Por otra parte “deseabilidad social” no está en la consulta de indicadores del proceso de selección DIAN 2022, para la OPEC 198369. No refutan mi cuestionamientos y análisis con argumentos, no indican cual es la clave de respuesta, solo indican la opción con ajuste cero y su justificación.

DECIMO SEGUNDA: Cuestioné y no resolvieron de fondo la pregunta 102.

MI RECLAMACION

PREGUNTA 102: En esta pregunta el contexto nos indica que el tema a tratar supera mi experticia y experiencia, por lo que me inclino por la respuesta, que para mí reúne la opción más acertada, en la prueba que evalúa la integridad.

C. Expresar mis limitaciones y solicitar las herramientas para prepararme para la labor. **(La opción C tiene un peso de cero (0) en la calificación de la pregunta.)**

Mi análisis es el siguiente:

- **Transparencia:** Al expresar mis limitaciones y necesidades de preparación, estoy siendo honesto con mi superior sobre mi nivel de experiencia y conocimientos en el tema. La integridad laboral implica actuar con honestidad y sinceridad en el entorno de trabajo.
- **Responsabilidad:** Al solicitar las herramientas y recursos necesarios para realizar la tarea de manera adecuada, demuestro responsabilidad y disposición para aprender y crecer en mi rol. Esto es fundamental para el desarrollo profesional y la mejora continua.
- **Eficiencia y calidad:** Asegurarme de estar preparado para la labor antes de comenzarla contribuye a la eficiencia y a la calidad del trabajo que entrego. Aceptar una tarea que supera mi experiencia sin buscar la preparación adecuada podría llevar a resultados deficientes.
- **Evita riesgos:** Tomar una tarea que está más allá de mi experiencia sin la debida preparación podría llevar a errores o problemas en el trabajo, lo que no sería ético, ni beneficioso para mi carrera.

Por otra parte, la clave de respuesta **la opción A, (tiene un peso de uno (1) en la calificación de la pregunta).**

La opción A. muestra falta de profesionalismo y ética, al aceptar la tarea motivándome a terminarla en el menor tiempo posible. De esta manera, **estoy ocultando mis debilidades** y arriesgándome a cometer errores o **entregar un trabajo de baja calidad.**

También estoy perjudicando a mi superior y a la entidad, al no cumplir con los estándares de excelencia y calidad que se esperan de mí.

En resumen, la opción C. es coherente con los principios de integridad laboral al promover la transparencia, la responsabilidad y la búsqueda de la mejora continua en el ámbito profesional.

Por lo expresado anteriormente solicito se considere eliminar la pregunta, ya que la clave de respuesta no representa el valor más alto de integridad, frente a las otras opciones de respuestas.

RESPUESTA A MI RECLAMACION:

102	C	Deseabilidad social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al expresar a su superior sus limitaciones solicitando tiempo para prepararse ante la labor, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al señalar sus limitaciones como profesional, que son normales al no tener manejo de todos los temas que se aplican en una entidad, pero con la disposición para aprender al respecto. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera realista (Enríquez y Domínguez, 2010).
------------	----------	----------------------------	---

Como se observa, de acuerdo con los fundamentos de hecho relatados, se observa que existe una absoluta desatención del operador logístico del concurso “FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA”, respecto de la formulación de las pruebas, como quiera que, existen ciertas muestras probadas de subjetividad de interpretación por parte del accionado, respecto de las preguntas acusadas, producto de una falta de técnica en la valoración y determinación de los fundamentos de las preguntas que se tomaron como correctas, como quiera que, de la simple lectura de las preguntas realizados por el accionado, se desprenden dobles interpretaciones o falsa motivación en la solución de los casos e hipótesis planteadas para cada pregunta.

Lo que resulta aún más reprehensible es el hecho de afirmar que, porque las pruebas fueron realizadas por comités técnicos y expertos, así como equipos profesionales, entonces están bien, y no pueden admitir reclamación en contra y se limitan a señalar sus lineamientos fijados unilateralmente, eliminando cualquier discusión, pues solo impera la posición que la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA considera pertinentes, sin tener en cuenta o consultar las validas discusiones planteadas por la suscrita. Como se aprecia en la siguiente imagen extraída de la respuesta a la reclamación.

Respecto al **contenido de los ítems**, la Fundación Universitaria del Área Andina, en el proceso de construcción, contó con un equipo de profesionales que desarrollaron un protocolo sistemático y riguroso, en el cual se revisaron los contenidos y los aspectos formales, incluyendo revisiones de pares expertos en las respectivas áreas académicas, de tal manera que, fueron revisadas, retroalimentadas y validadas por expertos profesionales idóneos, debidamente aprobados y capacitados por esta delegada.

Estas preguntas, posteriormente fueron revisadas en redacción, ortografía, estructura, pertinencia y coherencia por otros profesionales expertos en la materia; por lo anterior, se reitera entonces que, la construcción de la prueba obedece a los lineamientos solicitados por el concurso y realizada por las personas idóneas y expertas en los temas evaluados en la prueba de la convocatoria.

Siendo así entonces: ¿Por qué previo a la revisión de las pruebas ya existían una cantidad de preguntas eliminadas?

¿Por qué estas preguntas fueron eliminadas, si fueron construidas con un protocolo sistemático y riguroso, además fueron revisadas, retroalimentadas y validadas por expertos profesionales idóneos?

Las preguntas **ELIMINADAS previo al acceso al material de pruebas escritas** fueron las siguientes:

- En la prueba de competencias **básicas u organizacionales**: ítem eliminado N° **18**.
- En la Prueba de Competencias **Conductuales o Interpersonales**: ítems eliminados: **23,24,25,31,61,70,89**.

Para un total de 8 preguntas eliminadas antes del acceso a pruebas, lo que denota que estas preguntas tuvieron fallas en su formulación induciendo al error y la clave de respuesta no satisfacía con argumentos técnicos y jurídicos.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA ACCIÓN

Frente a la vulneración del derecho de acceso al empleo y cargos públicos (art. 40.7 CP)

El artículo 40 superior consagra una serie de derechos políticos en cabeza de todos los ciudadanos, entre los cuales el numeral 7º incluye el derecho a “*acceder al desempeño de funciones y cargos públicos*”, el cual según lo señalado por la Honorable Corte Constitucional en sentencia C-487 de 1993, tiene rango de derecho fundamental, razón por la cual, merece protección, a la luz de la Constitución colombiana, no únicamente por lo que significa en sí mismo, sino por lo que representa por su conexión con otros derechos y garantías constitucionales.

Motivo por el cual, de acuerdo con la jurisprudencia en cita, tal protección puede ser reclamada, en casos concretos, mediante el uso del mecanismo de la acción de tutela, concebida precisamente como medio idóneo para asegurar que los derechos trascienden del plano de la ilusión al de la realidad". (Cfr. Corte Constitucional Sala Tercera de Revisión. Sentencia T-003 del 11 de mayo de 1992). Así las cosas, no le es permitido a las autoridades imponer cargas desproporcionadas para el ejercicio de

cargos públicos, que excedan los límites de razonabilidad y proporcionalidad en relación con la laboral que a ese empleo le corresponde cumplir y finalidad de la función pública general. (*Corte Constitucional, sentencia C-487 de 1993*)

Esta garantía de orden constitucional está atada al principio del mérito (art 125 CP), el cual se concreta a través de la provisión de los cargos de carrera administrativa por medio de procesos de selección o concursos públicos que son administrados, generalmente, por la CNSC, el cual pretende medir la capacidad del funcionario de cara al desarrollo de un cargo en carrera administrativa (*Cfr. Corte Constitucional, sentencia T-081/21 del 06 de mayo de 2021*). Resaltando que, en los concursos de méritos las valoraciones de estos factores se deben realizar por medios técnicos, que respondan a criterios de **objetividad, imparcialidad, con parámetros previamente determinados**. (*Cfr. Consejo de Estado - Sala Contenciosa Administrativa - Sección Segunda, Sentencia N.º 76001-23-33-000-2016-00294-01 del 1 de junio de 2016*).

Como se observa, de acuerdo con los fundamentos de hecho relatados, se observa que existe una absoluta desatención del operador logístico del concurso "FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA", respecto de la formulación de las pruebas, como quiera que, existen ciertas muestras probadas de subjetividad de interpretación por parte del accionado, respecto de las preguntas acusadas, producto de una falta de técnica en la valoración y determinación de los fundamentos de las preguntas que se tomaron como correctas, que se infieren, de la simple lectura de las preguntas realizadas por el accionado, se desprenden dobles interpretaciones o falsa motivación en la solución de los casos e hipótesis planteadas para cada pregunta.

Así las cosas, se adjunta a esta acción constitucional, los argumentos presentados por la suscrita, respecto a cada una de las respuestas impugnadas, las cuales no fueron suficientemente estudiadas y argumentadas por la entidad accionada, teniendo en cuenta la respuesta a reclamaciones donde se observa unos vagos y superfluos argumentos de cara a cada uno de los argumentos bien fundamentados por la accionante.

Pues, las justificaciones dadas por las entidades accionadas, solo se limitan a fundamentar las respuestas que para ellos eran correctas, sin entrar a analizar de fondo cada uno de los argumentos que fueron expuestos por la suscrita frente a cada una de las claves de respuesta, pues como se fue recurrente en varios casos, se solicitaba su exclusión bien sea por no estar de acuerdo con las competencias objeto de evaluación, determinadas en las fichas del empleo o bien porque de su respuesta, se podría generar una doble interpretación y más de una respuesta correcta, situación que no fue validada, sino que solo se dedicó a reafirmar su posición sin consultar siquiera u obviando abiertamente los argumentos que fueron expuestos por la suscrita en cada una de las preguntas.

Por lo anterior, la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL en concurso con el operador FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, han vulnerado conjuntamente mi derecho fundamental de acceso al empleo y cargos públicos, como quiera que, el concurso de méritos realizado respecto de las preguntas acusadas

atenta contra el principio del mérito, al realizarse sin objetividad, imparcialidad, pues existen claros vicios de subjetividad en la resolución de las preguntas efectuadas para adquirir derechos de carrera en la UAE DIRECCIÓN IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES DIAN, como se desprende de la solución de cada uno de los casos planteados y claves de respuesta, en consonancia con las reclamaciones planteadas por la suscrita y que fueron desatendidos por el Operador Logístico del Concurso.

Aunado a lo anterior, se debe agregar, que las entidades accionadas vulneran este precepto constitucional atendiendo a la declaración de Nulidad Proferida por el Consejo de Estado en sentencia del 28 de septiembre de 2023, respecto de las Resoluciones 000059 del 11 de junio de 2020, 000060 del 11 de junio de 2020, Resolución 000061 del 11 de junio de 2020, Resolución 000089 del 8 de septiembre de 2020, Resolución 000090 del 8 de septiembre de 2020, como quiera que dichos actos administrativos que fundamentan el presente concurso público desconocieron lo previsto por el artículo 2.2.2.6.1. del Decreto 1083 de 2015.

Así las cosas, el haberse evaluado a los aspirantes a un concurso público con disposiciones reglamentarias que carecen de validez y técnica jurídica resulta a todas luces inconstitucional, como quiera que, acogiendo los argumentos esgrimidos por el Consejo de Estado, dichas resoluciones que consagran entre otros el Diccionario de Competencias Laborales Conductuales e Interpersonales y los manuales específicos de requisitos y funciones para los empleos de planta permanente de la entidad, se realizaron sin los debidos estudios requeridos en el artículo 2.2.2.6.1. del Decreto 1083 de 2015, razón por cual, al afectarse la validez jurídica de dichos actos quedan automáticamente viciadas las preguntas que el operador logístico del concurso señala como incorrectas, de suerte que, deberán ser validadas y/o eliminadas en mi favor, sin desconocerse en todo caso la garantía de la “*non reformatio in peius*”

Frente a la vulneración el derecho fundamental de petición en el caso en concreto.

La Corte Constitucional de Colombia, ha sido enfática en señalar que el derecho de petición tiene una finalidad doble: por un lado, permite que los interesados eleven peticiones respetuosas a las autoridades y, por otro, garantiza una respuesta oportuna, eficaz, de fondo y congruente con lo solicitado. De forma que “(...) *dentro de sus garantías se encuentran: (i) la pronta resolución del mismo, es decir que la respuesta debe entregarse dentro del término legalmente establecido para ello; y (ii) la contestación debe ser clara y efectiva respecto de lo pedido, de tal manera que permita al peticionario conocer la situación real de lo solicitado*”¹. En esa dirección también ha sostenido que a este derecho se adscriben tres posiciones²: “(i) la posibilidad de formular la petición, (ii) **la respuesta de fondo** y (iii) la resolución dentro del término legal y la consecuente notificación de la respuesta al peticionario”. (negrilla fuera del original)

¹ Ver sentencias T-737/05, T-236/05, T-718/05, T-627/05, T-439/05, T-275/06, T-124/07, T-867/13, T-268/13 y T-083/17, entre otras.

² Corte Constitucional. Sentencia C-951 de 2014.

Así las cosas, se resalta que las autoridades y particulares en ejercicio de tales funciones, se les exige resolver de fondo las peticiones interpuestas, es decir de manera clara, precisa y congruente a cada una de ellas; en otras palabras, implica resolver materialmente la petición.

Situación que, como se resalta en el caso en concreto fue trasgredida de plano por el operador logístico del concurso, que atendiendo a cada uno de las reclamaciones presentadas en el concurso, solo se observan apreciaciones vagas que no atienden directamente las peticiones y argumentos que fueron planteados de forma precisa, pues, solo se limita a reafirmar unos argumentos que para ellos resultan correctos, sin entrar al fondo de la controversia de lo que se reprocha por la suscrita, frente a cada una las respuestas objetadas, pues no se hace una valoración caso por caso de mis argumentos.

Frente a la vulneración del derecho del debido proceso (ART 29 CP)

El derecho constitucional del debido proceso se determina vulnerado en el *Sub Judice*, en su dimensión del derecho de contradicción y defensa, como aquella *“oportunidad reconocida a toda persona, en el ámbito de cualquier proceso o actuación judicial o administrativa, de ser oída, de hacer valer las propias razones y argumentos, de controvertir, contradecir y objetar las pruebas en contra y de solicitar la práctica y evaluación de las que se estiman favorables, así como ejercitar los recursos que la otorga. La doctrina ha establecido que el derecho a la defensa “concreta la garantía de la participación de los interlocutores en el discurso jurisdiccional, sobre todo para ejercer sus facultades de presentar argumentaciones y pruebas. De este modo, el derecho de defensa garantiza la posibilidad de concurrir al proceso, hacerse parte en el mismo, defenderse, presentar alegatos y pruebas”.* (Cfr. Corte Constitucional Sentencia T-544 del 21 de agosto de 2015).

Lo anterior teniendo en cuenta que los accionados, frente a los procedimientos para el acceso a las pruebas escritas presentadas, limitaron de forma unilateral y autoritaria el acceso a los elementos de prueba necesarios para el debido ejercicio del derecho de contradicción y defensa, pues solo se permitió el acceso momentáneo al cuadernillo de respuestas y sus respectivas claves.

Lo cual, a todas luces resulta insuficiente para ejercer una adecuada defensa técnica, pues como se observa, fueron 126 preguntas, con distintos ejes temáticos, en las cuales existen múltiples elementos que deben ser examinados con todo el rigor técnico y profesional del caso y para ello, es necesario contar con todas las pruebas impresas para poder ejercer un adecuado ejercicio de defensa y no solo apelara la memoria del participante y lo que pueda anotar de forma manuscrita en una hoja de papel. pues el acceso a la prueba como garantía fundamental del derecho de defensa y contradicción, es cercenado ilegítimamente por los accionados, pues quedan incompletas las reclamaciones que se realicen sobre el particular cuando el recurrente, solo se queda con una hoja de papel con breves anotaciones.

Así las cosas, se debió disponer la emisión de copias de los documentos necesarios para la legítima defensa, tales como: cuadernillo de respuestas, hoja de respuestas por mi diligenciada, claves de respuesta correcta, fórmula matemática desarrollada través de la cual se obtuvo el puntaje publicado el 26 de septiembre de 2023, para que la suscrita contara con indicios probados y así se garantizará el derecho de defensa y el debido proceso.

PRETENSIONES

De manera respetuosa solicito de su honorable despacho lo siguiente:

PRIMERO: TUTELAR los derechos fundamentales vulnerados del acceso al empleo y cargos públicos, Derecho del debido proceso, el Derecho al trabajo, Derecho a la igualdad, y al mérito como consecuencia de la anterior declaración de **ORDENE** a la **COMISION NACIONAL DEL SERIVICO CIVIL** y a la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA ÁREA ANDINA**, volver a realizar una revisión completa y fundamentada a mi reclamación haciendo un análisis de cada fundamento realizado a cada pregunta relacionada e imputar las respuestas que resulten en mi favor, realizando los ajustes al puntaje total y publicación de dichos resultados en la plataforma SIMO.

SEGUNDO: Efectuado lo anterior y una vez se haya constatado la respuesta efectiva por parte de las entidades públicas accionadas a lo reclamado por la suscrita, se solicita al señor juez que, en sede de verificación, compruebe las respuestas y motivaciones esgrimidas por las entidades accionadas, con el fin de que las mismas, no se encuentren incursas en falsas motivaciones, o que estas generen múltiples interpretaciones o multiplicidad de respuestas correctas, según el marco jurídico y legal colombiano. Para dar cumplimiento a este presupuesto se ordene a las entidades accionadas, remitir cuadernillo de preguntas, la hoja de respuestas y a las claves de respuesta correctas, a su despacho.

TERCERO: Se ordene a las entidades públicas accionadas, notificar y vincular a la presente acción a los demás participantes que hacen parte de la OPEC 198369, con miras a que ejerzan su derecho de contradicción y defensa en el presente asunto.

COMPETENCIA

Es usted, señor Juez, competente, para conocer del asunto, por la naturaleza de los hechos, por tener jurisdicción en el domicilio de la entidad Accionada y de conformidad con lo dispuesto en el decreto 1382 de 2000.

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.

PRUEBAS

Con el fin de que exista claridad en el proceso aporto:

1. Reclamación presentada el 9 de octubre de 2023.
2. Respuesta a reclamación emitida por FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA y CNSC.
3. ACUERDO № CNT2022AC000008 29 DE DICIEMBRE DE 2022.
4. Guía de Orientación al Aspirante presentación de pruebas escritas proceso de selección DIAN 2022- modalidades de ingreso y ascenso.
5. Consulta de indicadores de evaluación.
6. Reporte de inscripción al empleo OPEC 198369
7. Ficha Técnica del empleo FT-TAH-1824.
8. Cédula de ciudadanía.

NOTIFICACIONES

- La Comisión Nacional del Servicio Civil, en el correo electrónico: notificacionesjudiciales@cns.gov.co
- La Fundación Universitaria Área Andina, en el correo electrónico: notificacionjudicial@areandina.edu.co
- La suscrita accionante, recibirá notificaciones en el correo electrónico: Kathyramosmutis@gmail.com

Atentamente,



Seuly Katherine Ramos Mutis
CC 22.740.885 de Barranquilla.
Celular 301 380 5530
Correo: kathyramosmutis@gmail.com

Cali, 9 de octubre de 2023.

Señores:

**FUNDACION UNIVERSITARIA DEL ANDINA
COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
DIAN**

Ref. Solicitud de eliminación de pregunta y reproceso de mi prueba escrita para el concurso DIAN 2022- Modalidad ingreso.

Solicito por favor tener en cuenta la información, análisis y argumentos al final de la pregunta.

La pregunta, respuesta y clave no está redactada como fiel copia del original porque es una prohibición del acceso a pruebas, sin embargo, conservan la esencia y las palabras claves que nos guían en el análisis y argumento de reclamación.

BASICAS U ORGANIZACIONALES

PREGUNTA	RESPUESTA	CLAVE	OBSERVACIONES
9	B	A	Usuario con Enanismo solicita modificar las instalaciones para su atención. La pregunta va dirigida al funcionario solicitando una ALTERNATIVA, frente a la solicitud del usuario.
			A. sugiere adecuar infraestructura acondicionando para la atención requerida.
			B. recomienda el uso canales de atención virtuales

Esta pregunta nos indica que un usuario de talla pequeña con Enanismo eleva la solicitud de modificar las instalaciones para su atención. Se requiere que el funcionario ofrezca una alternativa, frente a la solicitud del usuario:

Mi respuesta es B. El uso de canales virtuales de atención.

Sin embargo, la clave de respuesta es la A. justo es la misma solicitud del cliente. Con la clave respuesta no se ofrece una Alternativa, entiéndase como **alternativa: una opción o curso de acción diferente** que se propone como una posible elección en lugar de una opción original o preexistente. Las alternativas pueden variar en términos de enfoque, método, resultado o resultado esperado.

las alternativas son opciones o soluciones diferentes que se presentan en una variedad de contextos para permitir la elección, la toma de decisiones informadas y la resolución de problemas de manera más efectiva.

En este contexto la opción A. no cumple con el criterio de alternativa, ya que sugiere la misma solicitud del usuario.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente solicito se considere la eliminación de la pregunta, ya que en su formulación indica que se identifique la mejor opción alterna a la solicitud del usuario y la clave de respuesta no satisface el criterio de alternativa.

Cali, 9 de octubre de 2023.

Señores:

**FUNDACION UNIVERSITARIA DEL ANDINA
COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
DIAN**

Ref. Solicitud de eliminación de preguntas y reproceso de mi prueba escrita para el concurso DIAN 2022- Modalidad ingreso.

Solicito por favor tener en cuenta la información, análisis y argumentos al final de cada pregunta.

Las preguntas, respuestas y claves no están redactadas como fiel copia del original porque es una prohibición del acceso a pruebas además es muy extenso hacer la copia manuscrita de las preguntas con posibles inconsistencias; sin embargo, conservan la esencia y las palabras claves que nos guían en el análisis y argumento de reclamación.

INTEGRIDAD

PREGUNTA	RESPUESTA	CLAVE	OBSERVACIONES
97	B (0)	A (1)	En un momento de alta carga laboral un compañero solicita ayuda con documentación que se encuentra en archivos antiguos y a su vez hay que actualizarlos. Yo opto: B. indicarle al compañero que lo ayudare después de terminar mi trabajo. A. pausar mi trabajo y apoyar al compañero.

En esta pregunta podemos observar que el enunciado nos indica que hay un momento de alta carga laboral lo que nos dice que cada que todos los funcionarios tienen un flujo de trabajo importante. Seguido recibo la solicitud de un compañero que pide ayuda con documentación que se encuentra en archivos antiguos y que una vez que se revise hay que actualizarlos. Esto nos sugiere un contexto que es una tarea extensa y con mucho cuidado al detalle, es decir es una tarea compleja y exhaustiva que tardaremos en culminarla. Teniendo en cuenta todas estas observaciones me incline por contestar la respuesta: B. Indicarle al compañero que lo ayudare después de terminar mi trabajo.

Con el siguiente análisis:

- La opción B me permite **priorizar mi trabajo** y cumplir con mis responsabilidades, mientras que la opción A me hace **descuidar mis tareas** y retrasar mi desempeño.
- La opción B me ayuda a **mantener el orden** y la organización de mi trabajo, mientras que la opción A me genera **estrés** y confusión al interrumpir mi flujo de trabajo.
- La opción B me da la oportunidad de **ayudar a mi compañero de manera más efectiva** una vez que termine mi trabajo, mientras que la opción A me hace **dividir mi atención** y reducir la calidad de mi ayuda.

- La opción B me permite **comunicar claramente** mis prioridades y límites a mi compañero, mientras que la opción A me hace **sacrificar mi bienestar** y satisfacción laboral por complacer a los demás.

Con la opción B, estoy comunicando los siguientes valores éticos en el trabajo:

- **Responsabilidad:** Estoy demostrando que soy capaz de cumplir con mis obligaciones y compromisos, y que no me dejo distraer por otras tareas que no son prioritarias. También estoy mostrando respeto por el tiempo y los recursos de la entidad.
- **Honestidad:** Estoy siendo transparente y sincero con mi compañero, y le explico las razones por las que no puedo ayudarle en ese momento. No le miento ni le doy falsas esperanzas, sino que le ofrezco una alternativa de ayudarle en cuanto termine mi trabajo.
- **Respeto:** Estoy tratando a mi compañero con cortesía y consideración, y reconozco su necesidad de apoyo. No le ignoro ni le rechazo, sino que le escucho y le doy una respuesta adecuada a su solicitud.

La respuesta A en mi análisis no sería adecuada porque implicaría los siguientes problemas éticos en el trabajo:

- **Deslealtad:** Estaría traicionando la confianza de mi jefe y de la entidad, al abandonar mi trabajo sin permiso ni justificación. También estaría perjudicando a mis compañeros que dependen de mi colaboración.
- **Falta de profesionalismo:** Estaría demostrando que no me tomo en serio mi trabajo, ni me importa la calidad de mis resultados. También estaría mostrando una actitud irresponsable y poco comprometida con mis objetivos.
- **Injusticia:** Estaría favoreciendo a un compañero por encima de los demás, sin tener en cuenta el mérito, el esfuerzo o la necesidad de cada uno. También estaría creando un ambiente de desigualdad y favoritismo en el equipo.

Teniendo en cuenta estos argumentos solicito se considere la eliminación de la pregunta, ya que la clave de respuesta no proporciona un juicio más alto en la valoración de integridad, en el entendido, que no podemos ayudar a otros para después hacer algo por nosotros, siempre la colaboración incluso para salvar vidas es: asegúrese usted primero y luego proceda ayudar a los demás. Además, el enunciado de la pregunta nos proporciona ideas de un contexto que puede llevarnos a no considerar la clave de la respuesta, porque nos indica: alta carga laboral, la tarea exhaustiva y prolongada que solicita el compañero.

PREGUNTA	RESPUESTA	CLAVE	OBSERVACIONES
98	A (0,5)	B (1)	Estoy participando en un proyecto, en el que poseo experiencia directa. Y el líder del proyecto ha tenido dificultades y el proyecto está atrasado, por lo cual: A. guiar al líder para sacar adelante el proyecto. B. tomar el liderazgo del proyecto.

En esta pregunta el enunciado nos indica que poseo experiencia directa en el proyecto. Y el líder ha tenido dificultades y por consiguiente atrasos en el proyecto; por lo que inclino por la respuesta:

A. Guiar al líder para sacar adelante el proyecto.

teniendo en cuenta el siguiente análisis:

- **Fomenta la colaboración:** En lugar de tomar el control completo del proyecto, esta opción sugiere trabajar en colaboración con el líder actual. La colaboración es valiosa en equipos y puede ayudar a superar dificultades.
- **Apoya el desarrollo del líder:** Ayudar al líder a superar las dificultades puede ser una oportunidad para su crecimiento y desarrollo profesional. Puede ofrecer orientación, recursos y apoyo para ayudar al líder a mejorar su desempeño.
- **Mantiene la cohesión del equipo:** Tomar el liderazgo del proyecto de manera abrupta podría generar conflicto y disrupción en el equipo. Guiar al líder actual puede ayudar a mantener la cohesión y la moral del equipo.
- **Muestra empatía y comprensión:** Al elegir esta opción, estás demostrando empatía hacia el líder actual y reconociendo que todos pueden enfrentar dificultades en el trabajo en algún momento.

La clave de respuesta B. tomar el liderazgo del proyecto, la observo como una medida extrema y debería considerarse después de agotar otras opciones de colaboración y apoyo al líder actual. La integridad laboral implica actuar de manera ética, justa y profesional en el entorno laboral, y esto incluye considerar cómo afectarán sus acciones a los demás y al proyecto en su conjunto. De igual manera hay un líder asignado y establecido, si bien puede haber dificultades en el proyecto, cambiar abruptamente el liderazgo sin la debida comunicación y transición puede percibirse que no se respeta el liderazgo existente.

Por lo anterior solicito se considere sea eliminada esta pregunta, ya que la clave de respuesta no satisface en el grado más alto la opción de valoración de integridad profesional.

PREGUNTA	RESPUESTA	CLAVE	OBSERVACIONES
101	C (0)	A (1)	Para las labores requiero elementos de papelería. El jefe confirma que falta recursos en el área y tardan demasiado en llegar los elementos, a lo cual: C. Pedir prestado a un compañero papelería para realizar las labores. A. Prestar dinero para comprar elementos que faltan.

En esta pregunta el enunciado nos informa: Para las labores requiero elementos de papelería. El jefe confirma que falta recursos en el área y tardan demasiado en llegar los elementos.

En este contexto me inclino por la opción de respuesta C. que es pedir a un compañero los elementos de papelería que necesito para realizar las labores.

Esta opción respeta la integridad en varios aspectos:

- No involucra el uso de recursos de la empresa sin autorización, ni la compra de elementos con dinero personal, lo que podría tener implicaciones financieras y éticas.

- Fomenta la **colaboración y el apoyo entre compañeros** de trabajo, lo que contribuye a un ambiente de trabajo positivo y fortalece las relaciones en el equipo.
- Muestra **responsabilidad y prudencia** al buscar una solución temporal y eficiente para llevar a cabo mis tareas a pesar de la escasez de recursos.

La opción A, "Prestar dinero para comprar elementos que faltan," no es la más adecuada en esta situación, ya que utilizar dinero personal para comprar elementos de papelería que deberían ser proporcionados por la entidad podría generar problemas financieros personales y no aborda la raíz del problema, que es la falta de recursos en el área.

La opción A implica un riesgo de malversación o fraude. Prestar dinero para comprar elementos que faltan puede ser una forma de desviar fondos de la entidad o de justificar gastos innecesarios. Además, puede generar problemas de transparencia y rendición de cuentas.

En resumen, la opción C es la más coherente con los **principios de integridad y responsabilidad** en el entorno laboral.

Por las razones expuestas anteriormente solicito se considere la eliminación de esta pregunta, ya que el enunciado nos dirige a una respuesta lógica diferente a la clave de respuesta.

PREGUNTA	RESPUESTA	CLAVE	OBSERVACIONES
102	C (0)	A (1)	Mi superior requiere mi apoyo para elaborar un documento. El tema supera mi experticia y experiencia a lo cual decido: C. Expresar mis limitaciones y solicitar las herramientas para prepararme para la labor. A. Aceptar la tarea motivándome a terminarla en el menor tiempo posible.

En esta pregunta el contexto nos indica que el tema a tratar supera mi experticia y experiencia, por lo que me inclino por la respuesta, que para mí reúne la opción más acertada, en la prueba que evalúa la integridad. C. Expresar mis limitaciones y solicitar las herramientas para prepararme para la labor.

Mi análisis es el siguiente:

- **Transparencia:** Al expresar mis limitaciones y necesidades de preparación, estoy siendo honesto con mi superior sobre mi nivel de experiencia y conocimientos en el tema. La integridad laboral implica actuar con honestidad y sinceridad en el entorno de trabajo.
- **Responsabilidad:** Al solicitar las herramientas y recursos necesarios para realizar la tarea de manera adecuada, demuestro responsabilidad y disposición para aprender y crecer en mi rol. Esto es fundamental para el desarrollo profesional y la mejora continua.
- **Eficiencia y calidad:** Asegurarme de estar preparado para la labor antes de comenzarla contribuye a la eficiencia y a la calidad del trabajo que entrego. Aceptar una tarea que supera mi experiencia sin buscar la preparación adecuada podría llevar a resultados deficientes.
- **Evita riesgos:** Tomar una tarea que está más allá de mi experiencia sin la debida preparación podría llevar a errores o problemas en el trabajo, lo que no sería ético, ni beneficioso para mi carrera.

Por otra parte, la clave de respuesta la opción A. muestra **falta de profesionalismo y ética**, al aceptar la tarea motivándome a terminarla en el menor tiempo posible. De esta manera, estoy ocultando mis debilidades y arriesgándome a cometer errores o entregar un trabajo de baja calidad.

También estoy perjudicando a mi superior y a la entidad, al no cumplir con los estándares de excelencia y calidad que se esperan de mí.

En resumen, la opción C. es coherente con los principios de integridad laboral al promover la transparencia, la responsabilidad y la búsqueda de la mejora continua en el ámbito profesional.

Por lo expresado anteriormente solicito se considere eliminar la pregunta, ya que la clave de respuesta no representa el valor más alto de integridad, frente a las otras opciones de respuestas.

Bogotá D.C., 23 de octubre de 2023

Señor(a) aspirante:
SEULYS KATHERINE RAMOS MUTIS
ID. 604227225
Proceso de Selección DIAN 2022

RECPE-DIAN2022-21082

TIPO DE ACTUACIÓN: Respuesta a reclamación.
ETAPA DEL PROCESO: Pruebas Escritas.

En el marco del Proceso de Selección DIAN 2022, la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC suscribió contrato No. 379 de 2023 con la Fundación Universitaria del Área Andina-FUAA para: *“realizar la Verificación de Requisitos Mínimos, las Pruebas Escritas y la Prueba de Valoración de Antecedentes del Proceso de Selección en las modalidades de ascenso e ingreso, y la Prueba de Ejecución del Proceso de Selección en la modalidad 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 2022”*. El referido contrato establece dentro de las obligaciones específicas del contratista las de: *“Atender, resolver y responder de fondo dentro de los términos legales las reclamaciones, peticiones, acciones judiciales, constitucionales y demás y llevar a cabo las actuaciones administrativas a que haya lugar en ejercicio y dentro de los límites normativos que abarque la delegación conferida con la suscripción del contrato, durante toda la vigencia del mismo y con ocasión de la ejecución de las diferentes etapas contratadas del proceso de selección. (...)”*.

A su vez, el numeral 4.4. del Anexo Técnico del Acuerdo de la convocatoria del 29 de diciembre 2022, establece:

“4.4. Reclamaciones contra los resultados de las Pruebas Escritas. *Las reclamaciones contra los resultados de estas pruebas deberán presentarse únicamente a través del SIMO, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de publicación de los mismos, de conformidad con las disposiciones del artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 y del artículo 2.2. 18.6.2 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, en concordancia con lo señalado en el artículo 35 del Decreto Ley 71 de 2020, o de la norma que los modifique o sustituya. El aspirante solo podrá reclamar frente a sus propios resultados.*

En la respectiva reclamación, el aspirante puede solicitar, si lo considera necesario, el acceso a las pruebas por él presentadas, señalando expresamente el objeto y las razones en las que fundamenta su petición. La CNSC o la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, lo citará a través del SIMO para cumplir con este trámite en la misma ciudad en la que presentó tales pruebas.

El aspirante sólo podrá acceder a las pruebas que él presentó, atendiendo el protocolo que para el efecto se establezca, advirtiendo que en ningún caso está autorizada su reproducción física y/o digital (fotocopia, fotografía, documento escaneado u otro similar), con el ánimo de conservar la reserva contenida en el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004 o la norma que la modifique o sustituya.

A partir del día siguiente en que ocurra efectivamente el acceso a pruebas solicitado, el aspirante contará con dos (2) días hábiles para completar su reclamación, si así lo considera necesario, para lo cual se habilitará el aplicativo SIMO por el término antes mencionado, únicamente a los aspirantes que en su reclamación inicial solicitaron dicho acceso a pruebas.

En atención a que las pruebas son propiedad patrimonial de la CNSC, su uso por parte del aspirante para fines distintos a la consulta y trámite de su reclamación se constituye en un delito que será sancionado de conformidad con la normativa vigente.

Para atender las reclamaciones de que trata este numeral, se podrá utilizar la respuesta conjunta, única y masiva, de conformidad con la Sentencia T-466 de 2004 proferida por la Corte Constitucional y lo previsto por el artículo 22 del CPACA, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.

Contra la decisión que resuelve estas reclamaciones no procede ningún recurso
(Negrita Fuera de texto)

En la(s) fecha(s) que disponga la CNSC, que será(n) informada(s) con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles en el enlace SIMO de su sitio web www.cnsc.gov.co y en el sitio web de la DIAN, www.dian.gov.co, el aspirante podrá ingresar al aplicativo con su usuario y contraseña y consultar la decisión que resolvió la reclamación presentada.”

En atención a lo anterior, la CNSC dio apertura a la etapa de reclamaciones frente a los resultados preliminares de las Pruebas Escritas del Proceso de Selección DIAN 2022, a través del Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, a partir de las 00:00 horas del día 27 de septiembre de 2023 y hasta las 23:59:59 del día 03 de octubre del presente año; es decir, **5 días hábiles** (Los días 30 de septiembre y 1 de octubre de 2023 no fue habilitado el Sistema-SIMO para interponer reclamaciones) conforme a los términos establecidos en el numeral 4.4 del Anexo Técnico; evidenciando que usted hizo uso del derecho a reclamar, donde manifestó:

OBJETO DE LA PETICIÓN.

“A través de la presente solicito el acceso a las pruebas escritas del proceso DIAN 2022, modalidad ingreso, esto contiene: cuadernillo de preguntas, hoja de respuesta y clave de las preguntas. Esto me va a permitir fundamentar mi reclamación en cuanto a reproceso de las pruebas. Debido a que al realizar las pruebas no se permite retener ninguna información por ningún medio; y en esta instancia es el insumo para la reclamación de reproceso.

Este proceso también es fundamental para mi retroalimentación frente a la prueba y crecimiento profesional. (...)”

Para efectos de atender su reclamación, y con el fin que la respuesta a la misma sea completamente clara, se debe traer a colación las siguientes disposiciones:

I. NORMATIVA APLICABLE A LAS PRUEBAS ESCRITAS.

La normativa que aplica para las Pruebas Escritas, se encuentra establecida en el Acuerdo del Proceso de Selección DIAN 2022 No CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022, modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 del 15 de febrero de 2023, específicamente en los artículos 17 y 18 del Acuerdo y en su Anexo; siendo este último el que detalla el procedimiento y las definiciones relacionadas con las Pruebas Escritas. Teniendo en cuenta

las definiciones y reglas contenidas en el artículo 17 del Acuerdo Rector y en el numeral 4 del Anexo del presente Proceso de Selección, serán aplicadas de manera irrestricta para todos los efectos en la etapa de Pruebas Escritas.

Así mismo, se debe indicar que, acorde a lo señalado en el artículo 7 del Acuerdo, para participar en el Proceso de Selección en la modalidad de Ingreso, el aspirante debe:

3. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este proceso de selección.

El mismo Acuerdo establece como causal de exclusión:

5. No presentar o no superar las pruebas de carácter eliminatorio establecidas para este proceso de selección.

En este sentido, es importante señalar que, el artículo 12 del Acuerdo, establece:

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.*

Por otra parte, el literal f) del numeral 1.1. del Anexo Técnico, señala:

- f) *Con su inscripción, el aspirante acepta todas las condiciones y reglas establecidas para este proceso de selección, consentimiento que se estipula como requisito general de participación en el mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del Acuerdo del Proceso de Selección.*

II. PRUEBAS APLICADAS, CARÁCTER Y PONDERACIÓN.

Sobre el particular, el Acuerdo del Proceso de Selección DIAN 2022 No CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022, indica:

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 y 56 al 59 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. 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.

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	
TOTAL			100%			

En el mismo sentido, en el numeral 4 del Anexo Técnico del Proceso de Selección, indica:

4. PRUEBAS ESCRITAS.

Estas pruebas tratan sobre competencias laborales que pueden ser evaluadas mediante instrumentos adquiridos o contruidos para tal fin.

En este proceso de selección se van a aplicar a los admitidos, Pruebas Escritas para evaluar Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias Funcionales, Competencias Conductuales o Interpersonales y Prueba de Integridad según se especifica en el artículo 17 del correspondiente Acuerdo:

- a) La Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales.** Corresponden a aquellas competencias mínimas que deben cumplir y acreditar las personas que aspiren a ingresar a la entidad (Decreto Ley 71 de 2020, artículo 57).
- b) La Prueba sobre Competencias Funcionales** evalúa los conocimientos teóricos, profesionales y/o técnicos, específicos y necesarios para desarrollar adecuadamente una determinada actividad laboral, conforme lo determina para cada empleo el MERF de la DIAN (Decreto Ley 71 de 2020, artículo 58).

- c) La Prueba sobre Competencias Conductuales o Interpersonales** evalúa el conjunto de capacidades y habilidades necesarias para dar respuesta a distintas situaciones laborales y relacionamiento, de conformidad con el Diccionario de Competencias de la DIAN (Decreto Ley 71 de 2020, artículo 59).
- d) La Prueba de Integridad** evalúa las características estables de una persona que da cuenta de la coherencia que existe entre su sistema de creencias y su forma de actuar frente a la búsqueda del bien común en las situaciones a las cuales se enfrenta en la cotidianidad.”

Con relación a estas Pruebas Escritas es importante que los aspirantes tengan en cuenta las siguientes consideraciones:

- Se aplicarán en la (s) fecha (s) y hora (s) que establezca la CNSC, en las ciudades que se indican en el numeral 4.2 del presente Anexo.
- Se van a calificar en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados, comparando el desempeño del aspirante con el grupo de admitidos al mismo empleo que las presentaron.
- Los aspirantes admitidos en la Etapa de VRM serán citados a los sitios de aplicación de estas pruebas, en la fecha y hora que informe la CNSC por lo menos con cinco (5) días hábiles antes de la aplicación de las mismas, a través de su sitio web www.cns.gov.co, enlace SIMO.
- De conformidad con el artículo 17 del Acuerdo del Proceso de Selección, los aspirantes que no obtengan el “PUNTAJE MINIMO APROBATORIO [DE LA] PRUEBA” en las pruebas “Eliminatorias”, no continuarán en el proceso de selección y, por lo tanto, serán excluidos del mismo, así como los que no obtengan el “PUNTAJE MINIMO APROBATORIO [DE LA] FASE” o el “PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO GENERAL”.

4.1 Citación a Pruebas Escritas.

La CNSC y/o la Institución de Educación Superior que se contrate para realizar esta etapa del proceso de selección, informará(n) en su sitio web, la(s) fecha(s) a partir de la(s) cual(es) los aspirantes deben ingresar con su usuario y contraseña al SIMO, para consultar la fecha, hora y lugar de presentación de estas Pruebas Escritas. La CNSC podrá realizar en distintas fechas la aplicación de las Pruebas Escritas de este proceso de selección.

Se reitera que a la aplicación de estas pruebas solamente van a ser citados los admitidos en la Etapa de VRM.

Todos los aspirantes citados a estas pruebas deben revisar la(s) Guía(s) de orientación para la presentación de las mismas, la(s) cual(es) se publicará(n) en los mismos medios indicados anteriormente. (Subrayado y negrita fuera del texto).

Como ya se indicó, las Pruebas Escritas, se valoran “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.

En cumplimiento del numeral 4 del Anexo Técnico que hace parte integral del Acuerdo del Proceso de Selección, las Pruebas Escritas fueron calificadas en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados.

En este orden, para los empleos de **Ingreso** ofertados en el **Nivel Profesional de los Procesos Misionales de la DIAN y que NO requieren experiencia en su requisito Mínimo**, se aplicará la Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales, Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales y Prueba de Integridad. Los resultados obtenidos por los concursantes en cada una de estas pruebas, se ponderaron con su respectivo peso porcentual conforme a la **Tabla No. 7** del Acuerdo Rector.

Teniendo en cuenta lo anterior, se tiene entonces que, la Fase I que corresponde a la Prueba **eliminatória** sobre *Competencias Básicas u Organizacionales* y las Pruebas **Clasificadoras** sobre *Competencias Conductuales o Interpersonales y Prueba de Integridad*, se evaluaron en una sola sesión con un solo cuadernillo. Los aspirantes que superaron el puntaje mínimo aprobatorio de setenta (**70.00**) puntos en la Prueba sobre *Competencias Básicas u Organizacionales*, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4.3. del Anexo del Acuerdo, se les calificó y publicó el resultado de la prueba de carácter **clasificadorio** de *Competencias Conductuales o Interpersonales y la Prueba de Integridad*.

Ahora bien, la Fase I correspondiente a las Pruebas sobre *Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias Conductuales o Interpersonales y Prueba de Integridad*, cuentan con un peso porcentual total de 45% del puntaje general del proceso distribuido como se observa en la tabla No. 7; no obstante, dado que, se requiere obtener un puntaje de la Fase I, el 45% pasa a considerarse el 100% y el peso porcentual de cada prueba en dicha fase se redistribuye a partir de los pesos originales de cada prueba, **lo anterior supeditado a que el aspirante supere el mínimo aprobatorio en la Prueba Escrita de carácter eliminatório**.

En este sentido, para la Fase I el peso porcentual de cada prueba queda distribuido de la siguiente manera: la Pruebas sobre *Competencias Básicas u Organizacionales* queda con un peso del 34%, la Prueba de *Competencias Conductuales o Interpersonales* queda con un peso del 44% y la Prueba de *Integridad* con un peso del 22%.

Así las cosas, para el cálculo del puntaje de la Fase I se debe multiplicar el puntaje obtenido por el aspirante en cada prueba (puntaje publicado en el Sistema SIMO) por su correspondiente peso porcentual dentro de la fase y dividirlo entre 100. Una vez realizado este procedimiento, se deben sumar los valores obtenidos en cada prueba para obtener el puntaje final de la Fase, cuyo resultado debe ser mayor o igual a setenta (**70.00**) para aprobar dicha Fase.

III. DEL CASO EN CONCRETO.

La Fundación Universitaria del Área Andina, atendiendo única y exclusivamente los argumentos por usted expuestos en el escrito de reclamación, a continuación, se resolverá la misma en los siguientes términos:

Previo a dar respuesta de fondo sobre las inconformidades por usted reclamadas, es importante señalar que, todas y cada una de las actividades llevadas a cabo en la fase de

Pruebas Escritas van orientadas al cumplimiento de los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialidad de los órganos técnicos encargados de ejecutar estos procesos, imparcialidad, confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencia de los aspirantes, eficacia y eficiencia en cumplimiento estricto del artículo 28 de la Ley 909 de 2004.

En primer lugar, La Fundación Universitaria del Área Andina, en aras de garantizar su derecho a reclamar contra el resultado obtenido en la prueba escrita y de acuerdo a su solicitud, dispuso el pasado **07 de octubre del año en curso el acceso al material de la prueba** con el fin que usted conociera la misma, su desempeño frente a ella y complementara su reclamación; situación que se puede evidenciar en la respectiva citación enviada a través del Sistema-SIMO en los términos establecidos en el numeral 4.4 del Anexo Rector modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 del 15 de febrero de 2023.

Revisado el listado de asistencia se pudo constatar que usted fue **PRESENTE** al acceso programado y cargó en los términos y medios establecidos la respectiva reclamación por medio de la cual complementó su inconformidad sobre el resultado publicado.

En segundo lugar, cabe resaltar que, el acceso al material de la prueba escrita se realiza con el objetivo que el aspirante identifique las posibles discrepancias que tiene con la calificación publicada, respuestas correctas e incorrectas y otros aspectos que pueda generar duda o inconformidad y así presentar una reclamación con fundamentos concretos; por tanto, se procedió a realizar una revisión técnica del resultado obtenido en la prueba y se determinó que no existe error en la calificación, por lo que, no es procedente modificar el puntaje publicado.

En cuanto a la **eliminación de preguntas**, cabe resaltar que, es una actividad que se realiza como parte del proceso de análisis psicométrico de las Pruebas Escritas y tiene el objetivo de ayudar a mejorar las bondades métricas y la confiabilidad de las pruebas. Este procedimiento se realiza atendiendo a los resultados de los indicadores psicométricos de las preguntas y de las pruebas, de forma que solo se dejan aquellos ítems que aportan a que las pruebas sean más confiables, **es decir, solo se toman en cuenta los ítems que permiten que se evalúe de forma más precisa y consistente a los aspirantes en el constructo medido.**

Así las cosas, todas aquellas preguntas que, aunque cuenten con la calidad requerida para ser aplicadas en las pruebas escritas y las evidencias de validez suficientes que permiten determinar que el ítem mide el constructo a evaluar, son eliminadas si su comportamiento psicométrico no demuestra ayudar a mejorar la medición.

Para todos los efectos, este procedimiento técnico permite mejorar la prueba y evaluar de mejor forma el desempeño de los aspirantes y las diferencias existentes en el nivel de competencias de los mismos, esto por cuanto una vez realizada la eliminación, los ítems restantes cuentan con un mayor peso dentro de la prueba y, por tanto, los aciertos cuentan con un mayor valor para los aspirantes, evitando perjudicar las puntuaciones por incluir ítems que incumplen los aspectos anteriormente señalados.

Es importante aclarar que, la decisión de eliminar los ítems, es decir, no tenerlos en cuenta para la calificación de las pruebas, solo puede ser tomada una vez es aplicada la prueba puesto que el comportamiento psicométrico de los ítems depende de la población a la cual

son aplicados. Lo anterior quiere decir que, **esta decisión se toma con base en los resultados de los ítems una vez son resultados por los aspirantes**, de forma que las decisiones tomadas sobre **la eliminación de preguntas responden a la evaluación del desempeño de los ítems para medir las competencias laborales de los aspirantes evaluados**.

Para la **calificación de las pruebas escritas** del presente proceso de selección, el puntaje del aspirante se obtuvo a partir de la relación entre el Puntaje Mínimo Aprobatorio y el desempeño esperado para los aspirantes, es decir, el puntaje se obtiene al transformar la cantidad de aciertos o sumatoria de puntos logrados por el aspirante a partir de la cantidad de aciertos o el valor de la suma de los puntos esperados para lograr el puntaje mínimo aprobatorio.

Dado lo anterior, el puntaje se calculó empleando la siguiente función:

$$\begin{aligned} \{x < n * 0.55 \rightarrow PP_i = \frac{PA}{n * 0.55} * AC_i \quad x > n * 0.55 \rightarrow PP_i \\ = \frac{100 - PA}{n * (1 - 0.55)} * (AC_i - (n * 0.55)) + PA \end{aligned}$$

Dónde:

x es el total de aciertos del i -ésimo caso.

PP_i es la puntuación proporcional del i -ésimo caso.

PA es el valor del Puntaje Mínimo Aprobatorio.

n es el número de ítems incluidos en la prueba.

Así las cosas, para obtener el puntaje de la prueba sobre competencias Básicas u Organizacionales se emplean los siguientes valores:

ACIERTOS OBTENIDOS	TOTAL DE ÍTEMES CALIFICADOS
14	17

Con base en lo anterior, el puntaje del aspirante para la prueba sobre competencias Básicas u Organizacionales corresponde a:

$$PP_i = \frac{100 - 70}{17 * (1 - 0.55)} * (14 - (17 * 0.55)) + 70 = 88,23$$

Una vez obtenido este resultado, de acuerdo con lo dispuesto por el Acuerdo del Proceso de Selección y su Anexo se realiza el truncamiento del puntaje a dos decimales, lo cual corresponde a tomar únicamente la parte entera y los dos primeros decimales, por lo cual el puntaje final del aspirante para la **prueba sobre competencias Básicas u Organizacionales es 88,23**.

Así las cosas, para obtener el puntaje de la prueba sobre competencias Conductuales o Interpersonales se emplean los siguientes valores:

ACIERTOS OBTENIDOS	TOTAL DE ÍTEMS CALIFICADOS
49	65

Por otro lado, el puntaje del aspirante para la prueba sobre competencias Conductuales o Interpersonales corresponde a:

$$PP_i = \frac{100 - 70}{65 * (1 - 0.55)} * (49 - (65 * 0.55)) + 70 = 83,58$$

Una vez obtenido este resultado y luego de realizar el truncamiento del puntaje a dos decimales, el puntaje final del aspirante para la **prueba sobre competencias Conductuales o Interpersonales es 83,58**.

Por último, dado que la Prueba de Integridad viene medida en una escala de respuesta graduada, para la obtención del puntaje de esta prueba se emplea la siguiente función:

$$\begin{aligned} \{x < n * 0.55 \rightarrow PP_i = \frac{PA}{n * 0.55} * AC_i \quad x > (n * 3) * 0.55 \rightarrow PP_i \\ = \frac{100 - PA}{n * (1 - 0.55)} * (AC_i - (n * 0.55)) + PA \end{aligned}$$

Dónde:

x es el total de aciertos del i -ésimo caso.

PP_i es la puntuación proporcional del i -ésimo caso.

PA es el valor del Puntaje Mínimo Aprobatorio.

n es el número de ítems incluidos en la prueba.

para obtener el puntaje de la prueba de Integridad se emplean los siguientes valores:

SUMATORIA DEL PUNTAJE	VALOR MÁXIMO A OBTENER
74,5	90

Por otro lado, el puntaje del aspirante para la prueba de Integridad corresponde a:

$$PP_i = \frac{100 - 70}{90 * (1 - 0.55)} * (74,5 - (90 * 0.55)) + 70 = 88,51$$

Una vez obtenido este resultado y luego de realizar el truncamiento del puntaje a dos decimales, el puntaje final del aspirante para la **prueba de Integridad es 88,51**.

Respecto al **contenido de los ítems**, la Fundación Universitaria del Área Andina, en el proceso de construcción, contó con un equipo de profesionales que desarrollaron un protocolo sistemático y riguroso, en el cual se revisaron los contenidos y los aspectos formales, incluyendo revisiones de pares expertos en las respectivas áreas académicas, de tal manera que, fueron revisadas, retroalimentadas y validadas por expertos profesionales idóneos, debidamente aprobados y capacitados por esta delegada.

Estas preguntas, posteriormente fueron revisadas en redacción, ortografía, estructura, pertinencia y coherencia por otros profesionales expertos en la materia; por lo anterior, se reitera entonces que, la construcción de la prueba obedece a los lineamientos solicitados por el concurso y realizada por las personas idóneas y expertas en los temas evaluados en la prueba de la convocatoria.

Una vez vistos los argumentos de su reclamación, se procedió a revisar la misma de acuerdo con los fundamentos técnicos establecidos en el Acuerdo y Anexo del presente Proceso de Selección y a continuación, se hace un análisis de relación frente a las preguntas y argumentos relacionados por usted, así:

Prueba sobre Competencias Básicas u Organizacionales:

ITEM	CLAVE	JUSTIFICACIÓN
9	A	Esta respuesta es CORRECTA, porque de acuerdo con la normativa vigente las personas de talla pequeña son consideradas como personas con o en situación de discapacidad lo que las convierte en sujetos de especial protección por parte del Estado siendo por lo tanto obligatorio implementar todo tipo de adecuaciones que les permitan el acceso a todas las esferas sociales, judiciales, etc en igualdad de condiciones frente a los individuos que no cuentan con situaciones particulares o diferenciales. Artículos 1,2,13 Constitución Nacional, Ley 762 de 2002, Ley 1346 2009, Ley 1275 de 2009, Sentencia C-381 de 2005 M.P. Jaime Córdoba Triviño, Sentencia T-1258/08 MP Mauricio González Cuervo, Sentencia T-933/2013 MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, Sentencia T-104/17 MP Aquiles Arrieta Gómez, Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad de la Convención de las personas con discapacidad ONU 2006, Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre "Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas" de 1983. Por lo tanto, su solicitud es improcedente.

La **Prueba sobre competencias Conductuales o Interpersonales** evalúa las capacidades y habilidades necesarias para dar respuesta a distintas situaciones laborales y relacionamiento (Decreto Ley 71 de 2020, artículo 59). A continuación, se relacionan los indicadores evaluados por nivel jerárquico, así:

Prueba de Integridad:

El objetivo de esta prueba es identificar las conductas de los inscritos asociadas a los 5 valores definidos por DAFP en el código de ética y que se relacionan una serie de acciones que se espera orienten los comportamientos de los funcionarios que ingresen en carrera administrativa en la DIAN de acuerdo su normativa y el Código de Integridad de la Función Pública.

Acoge la definición de los valores de acuerdo con lo dispuesto en el código de integridad, evalúa el razonamiento moral, en términos de la moralidad pública o social, el qué hacen las personas para guiar su proceder de manera recta en diferentes contextos laborales, esta prueba identificará el nivel de actitudes asociadas a los comportamientos básicos asociados a una mejora de la calidad de la gestión en las entidades que atienden a la ciudadanía (DAFP, 2019).

Estos cinco valores son:

- **Honestidad:** se relaciona con actuar con base en la verdad y cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, favoreciendo siempre el interés general.
- **Respeto:** reconocer, tratar y valorar dignamente a las personas sin importar su ocupación, origen o condición particular.
- **Compromiso:** reconocer la importancia del rol del servidor público presentando una disposición permanente para comprender y resolver las necesidades en pro de mejorar las condiciones y el bienestar de las personas de su entorno laboral.
- **Diligencia:** cumplir con las funciones asignadas al cargo con prontitud, destreza y eficiencia optimizando los recursos del Estado.
- **Justicia:** actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

ITEM	OPCIÓN CON VALOR DE AJUSTE CERO	INDICADOR	JUSTIFICACIÓN
97	B	Deseabilidad social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al comunicar al compañero que podrá iniciar esta labor una vez haya terminado sus labores, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al dar prioridad a sus tareas y poner en la lista de trabajo la nueva solicitud que no se remite como urgente. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera realista (Enríquez y Domínguez, 2010).
98	C	Deseabilidad social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al comentar sugerencias al equipo para ajustar los errores cometidos, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al brindar sugerencias que no se imponen al rol de su líder. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera realista (Enríquez y Domínguez, 2010).

ITEM	OPCIÓN CON VALOR DE AJUSTE CERO	INDICADOR	JUSTIFICACIÓN
101	C	Deseabilidad social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al apoyarse en sus compañeros para obtener papelería, el aspirante está mostrando una imagen realista de sí mismo al buscar alternativas para realizar su trabajo por medio de recursos que provee la entidad y que sus compañeros pueden tener, aun sabiendo que no hay insumos para toda el área. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera favorable en lugar de realista (Enríquez y Domínguez, 2010).
102	C	Deseabilidad social	Esta opción denota una puntuación baja de deseabilidad social, dado que, al expresar a su superior sus limitaciones solicitando tiempo para prepararse ante la labor, el aspirante está mostrando una imagen más realista de sí mismo al señalar sus limitaciones como profesional, que son normales al no tener manejo de todos los temas que se aplican en una entidad, pero con la disposición para aprender al respecto. Al elegir esta opción el aspirante se presenta a sí mismo de una manera realista (Enríquez y Domínguez, 2010).

Para la **prueba de integridad** se plantean casos específicos con un enunciado, el cual vendrá acompañado por tres (3) opciones de respuestas que representan diferentes niveles de ajuste a lo requerido en términos de integridad para los servidores públicos. Así las cosas, en esta prueba cada opción de respuesta otorgará un puntaje diferente según el grado de ajuste con el valor evaluado (1, 2 o 3 puntos).

Pese a lo anterior, a través de la Guía de Orientación al Aspirante -Presentación de Pruebas Escritas- se informó que la prueba de integridad incluye una escala de control que tiene como objetivo corregir su calificación, específicamente en las respuestas que evidencien una tendencia exagerada de auto atribución de cualidades que son ideales y que demuestran una sobrevaloración del propio comportamiento. Esta escala corrige los puntajes de la prueba de integridad, según los niveles de auto atribuciones ideales que demuestran los aspirantes al responder esta prueba.

Lo anterior, se realizó mediante el indicador deseabilidad social, escala que se califica de 0 a 1 y cuyo puntaje no suma a la prueba de integridad, sino que por el contrario resta cuando la persona elige respuestas con valores altos, corrigiendo la tendencia exagerada y sobrevaloración del propio comportamiento.

Finalmente, conforme a los resultados publicados, usted **APROBÓ** la Prueba Escrita de carácter eliminatorio, en este sentido, una vez analizados los argumentos expuestos en su reclamación, se procedió a revisar la misma de acuerdo con los fundamentos técnicos antes

mencionados y se pudo determinar que la variación de estas fue nula, dejando como resultados definitivos el inicialmente publicado.

IV. DECISIÓN.

Realizada la verificación, la Fundación Universitaria del Área Andina se permite resolver lo siguiente:

1. De acuerdo con la evaluación técnica hecha, se **NIEGAN** las solicitudes de su reclamación.
2. De conformidad con el numeral anterior, se mantiene la determinación inicial y no se modifica su puntuación previamente publicada de **88,23** en la Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales.
3. Así mismo, se mantiene la determinación inicial y no se modifica la puntuación previamente publicada de **83,58** en la Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales.
4. De igual manera, se mantiene la determinación inicial y no se modifica la puntuación previamente publicada de **88,51** en la Prueba de Integridad.
5. Comunicar esta decisión a través de la página web oficial de la CNSC www.cns.gov.co, enlace SIMO, cumpliendo de esta manera con el procedimiento del Proceso de Selección y el mecanismo de publicidad que fija la Ley 909 de 2004 en su artículo 33.
6. Contra la presente decisión, no procede ningún recurso según el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 y numeral 4.4. del Anexo Técnico al Acuerdo de convocatoria No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 del 15 de febrero de 2023.

Cordialmente,



JUAN CARLOS MARIÑO BAEZ
Coordinador General
Proceso de Selección DIAN 2022
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA

PROCESO DE SELECCIÓN

DIAN[®]

2022



MODALIDADES
INGRESO Y ASCENSO

Guía de Orientación al Aspirante **PRESENTACIÓN DE PRUEBAS ESCRITAS**

Contenido

1. PRESENTACIÓN	4
2. GENERALIDADES DE LAS PRUEBAS ESCRITAS	4
2.1. Acuerdos que rigen el presente proceso de selección.	4
2.2. Competencias laborales que se evaluarán con las pruebas escritas a aplicar.	4
2.3. Conceptos relevantes relacionadas con las pruebas escritas a aplicar.	5
3. FORMATO DE LAS PRUEBAS	6
4. CARÁCTER, PONDERACIÓN Y PUNTAJES DE LAS PRUEBAS ESCRITAS	7
4.1. Pruebas que se aplicarán en el proceso de selección de ingreso DIAN para empleos del nivel profesional de los procesos misionales que requieren experiencia en su requisito mínimo.....	7
4.2. Pruebas que se aplicarán en el proceso de selección de ingreso DIAN para empleos del nivel profesional de los procesos misionales que NO requieren experiencia en su requisito mínimo.....	7
4.3. Pruebas que se aplicarán en el proceso de selección de ingreso DIAN para empleos diferentes a los del nivel profesional de los procesos misionales que requieren experiencia en su requisito mínimo.....	7
4.4. Pruebas que se aplicarán en el proceso de selección de ingreso DIAN para empleos diferentes a los del nivel profesional de los procesos misionales que NO requieren experiencia en su requisito mínimo.....	8
4.5. Pruebas que se aplicarán en el proceso de selección de ascenso DIAN para empleos del nivel profesional de los procesos misionales que requieren experiencia en su requisito mínimo.....	8
4.6. Pruebas que se aplicarán en el proceso de selección de ascenso DIAN para empleos del nivel profesional de los procesos misionales que NO requieren experiencia en su requisito mínimo.....	9
4.7. Pruebas que se aplicarán en el proceso de selección de ascenso DIAN para empleos diferentes a los del nivel profesional de los procesos misionales que requieren experiencia en su requisito mínimo.....	9
4.8. Pruebas que se aplicarán en el proceso de selección de ascenso DIAN para empleos diferentes a los del nivel profesional de los procesos misionales que NO requieren experiencia en su requisito mínimo.....	9
4.9. Pruebas que se aplicarán en el proceso de selección de ingreso DIAN para empleos de conductor que requieren experiencia en su requisito mínimo	10
5. INDICADORES A EVALUAR	10
6. EJEMPLOS DE PREGUNTAS.....	10
6.1. Ejemplo 1: prueba de competencias básicas u organizacionales	10

6.2. Ejemplo 2: prueba de competencias funcionales	11
6.3. Ejemplo 3: prueba de competencias conductuales o interpersonales	12
6.4. Ejemplo 4: prueba de integridad	12
7. HOJA DE RESPUESTAS.....	13
7.1. Diligenciamiento de la hoja de respuestas.....	13
7.2. Modelos de hojas de respuestas.....	14
8. METODOLOGÍA DE CALIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS ESCRITAS	19
9. CONDICIONES PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS PRUEBAS ESCRITAS	19
9.1. Antes de la presentación de las pruebas escritas	19
9.1.1. <i>Citación para la presentación de las pruebas escritas</i>	19
9.1.2. <i>Ciudades de aplicación de las pruebas escritas</i>	20
9.2. Durante la presentación de las pruebas escritas.....	20
9.2.1. <i>Documentos de identificación para la presentación de las pruebas escritas</i>	20
9.2.2. <i>Elementos permitidos para la presentación de las pruebas</i>	23
9.2.3. <i>Instrucciones para el día de la aplicación de las pruebas escritas</i>	24
9.2.4. <i>Causales de anulación de las pruebas escritas</i>	25
9.2.5. <i>Aspirantes en situación de discapacidad</i>	26
9.3. Después de la presentación de las pruebas escritas	27
9.3.1. <i>Resultados, reclamaciones y acceso a pruebas escritas</i>	27

1. PRESENTACIÓN

La GUÍA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE PRUEBAS ESCRITAS está dirigida a los aspirantes que fueron admitidos en la fase de Verificación de Requisitos Mínimos y por cuanto serán citados a presentar las Pruebas Escritas del Proceso de Selección de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) 2022 en modalidad de Ingreso y Ascenso. El aspirante encontrará en esta guía los aspectos relevantes que debe tener en cuenta antes, durante y después de la aplicación de dichas Pruebas.

2. GENERALIDADES DE LAS PRUEBAS ESCRITAS

2.1. Acuerdos que rigen el presente proceso de selección.

El presente proceso de selección se encuentra regido por el Acuerdo No. CNT2022AC000008 DE 2022, modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 de 2023, y el respectivo Anexo, los cuales fueron expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil para ofertar el presente proceso de selección.

2.2. Competencias laborales que se evaluarán con las pruebas escritas a aplicar.

Con el fin de identificar a los candidatos más idóneos para desempeñar los empleos ofertados se aplicarán las siguientes pruebas:

- a) **Prueba de competencias básicas u organizacionales:** evalúa aquellas competencias mínimas que deben cumplir y acreditar las personas que aspiren a ingresar a la Entidad (Decreto Ley 71 de 2020, artículo 57).
- b) **Prueba de competencias funcionales:** evalúa el conjunto de conocimientos teóricos, profesionales y/o técnicos, específicos y necesarios para desarrollar una determinada actividad laboral, conforme lo determina para cada empleo el MERF de la DIAN (Decreto Ley 71 de 2020, artículo 58).
- c) **Prueba de competencias conductuales o interpersonales:** evalúa las capacidades y habilidades necesarias para dar respuesta a distintas situaciones laborales y relacionamiento (Decreto Ley 71 de 2020, artículo 59).
- d) **Prueba de integridad:** evalúa las características estables de una persona que da cuenta de la coherencia que existe entre su sistema de creencias y su forma de actuar frente a la búsqueda del bien común en las situaciones, a las cuales se enfrenta en la cotidianidad.

2.3. Conceptos relevantes relacionadas con las pruebas escritas a aplicar.

A continuación, se presentan los conceptos más relevantes relacionados con las pruebas escritas que se van a aplicar:

- **Acuerdo del proceso de selección:** es el acto administrativo expedido por la CNSC que, previa coordinación y planeación con la DIAN, determina de manera precisa las reglas a las que estará sujeto el proceso de selección para el ingreso y ascenso en el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la dicha entidad.
- **Competencias laborales:** las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desarrollar en diferentes contextos, con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados, las funciones inherentes a un empleo. Esta capacidad está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que deben poseer, demostrar y mantener los empleados públicos de la DIAN (Artículo 56 Decreto Ley 71 de 2020).
- **Indicadores:** corresponde al conjunto de temas predominantes y dominios relevantes que guardan estrecha relación con el contenido funcional y las competencias laborales del empleo, a partir de los cuales se definirán y elaborarán las *pruebas escritas* del proceso de selección. Estos se enmarcan en un modelo de competencias laborales, por lo que están determinadas por conocimientos, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que deben tener los empleados públicos de la DIAN. En este sentido, los indicadores permiten identificar los temas y dominios que se miden de la competencia laboral.
- **Prueba de juicio situacional.** es un formato de pregunta o ítem que permite evaluar las competencias de los aspirantes mediante la presentación de situaciones hipotéticas en un contexto laboral determinado y con base en ello, permite predecir el desempeño para un empleo.
- **Pregunta o ítem:** planteamiento que incluye un caso, un enunciado con tres (3) opciones de respuesta, para medir un indicador de la competencia laboral.
- **Caso:** hace parte de la pregunta o ítem y corresponde a la situación hipotética que frecuentemente se presenta en un contexto laboral y permite delimitar el indicador que se mide.
- **Enunciado:** hace parte de la pregunta o ítem y corresponde a una tarea frente al cual el aspirante debe analizar las posibles acciones a realizar.
- **Opciones de respuesta:** hacen parte de la pregunta o ítem y corresponden a las alternativas de acción frente al enunciado planteado, de las cuales el aspirante debe

seleccionar aquella que considere correcta o que se ajuste mejor a lo que podría ser su forma de actuar ante el planteamiento realizado en el enunciado.

- **Clave:** opción de respuesta que contesta de forma correcta el enunciado o se ajusta al comportamiento esperado. Aplica para la prueba de competencias básicas u organizacionales; la prueba de competencias funcionales y la prueba de competencias conductuales e interpersonales.
- **Nivel profesional:** agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales (artículo 2.2.2.2.3 del Decreto 1083 de 2015).
- **Nivel técnico:** comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología (artículo 2.2.2.2.4 del Decreto 1083 de 2015).
- **Nivel asistencial:** comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución (artículo 2.2.2.2.5 del Decreto 1083 de 2015).

3. FORMATO DE LAS PRUEBAS

Para las pruebas de *competencias básicas u organizacionales, competencias funcionales y competencias conductuales e interpersonales* se utilizará el formato de pruebas de *Juicio Situacional*.

Este formato se caracteriza por presentar un (1) caso o situación hipotética que se presenta con frecuencia en un contexto laboral frente al que se hace un (1) *planteamiento o enunciado* y se presentan tres (3) *opciones de respuesta*, de las cuales solamente una (1) es la correcta, pues, es la única que presenta una solución efectiva al planteamiento descrito en el enunciado (numeral 2.3 de la presente guía).

Para la *prueba de integridad* se plantean *casos* específicos con un *enunciado*, el cual vendrá acompañado por tres (3) *opciones de respuestas* que representan diferentes niveles de ajuste a lo requerido en términos de integridad para los servidores públicos. Así las cosas, en esta prueba cada opción de respuesta otorgará un puntaje diferente según el grado de ajuste con el valor evaluado (1, 2 o 3 puntos).

4. CARÁCTER, PONDERACIÓN Y PUNTAJES DE LAS PRUEBAS ESCRITAS

De conformidad con el artículo 17 del Acuerdo № CNT2022AC000008 de 2022, modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 de 2023, el carácter, la ponderación y los puntajes aprobatorios de las *pruebas escritas* del proceso de selección son los siguientes:

4.1. Pruebas que se aplicarán en el proceso de selección de ingreso DIAN para empleos del nivel profesional de los procesos misionales que requieren experiencia en su requisito mínimo

Tabla 1

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 %	N/A		
	Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	10 %	N/A		
	Prueba de Integridad	Clasificatoria	10 %	N/A		
Fase II	Curso de Formación	Eliminatoria	55 %	70.00	70.00	
TOTAL			100 %			

4.2. Pruebas que se aplicarán en el proceso de selección de ingreso DIAN para empleos del nivel profesional de los procesos misionales que NO requieren experiencia en su requisito mínimo

Tabla 2

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	15 %	70.00	70.00	70.00
	Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	20 %	N/A		
	Prueba de Integridad	Clasificatoria	10 %	N/A		
Fase II	Curso de Formación	Eliminatoria	55 %	70.00	70.00	
TOTAL			100 %			

4.3. Pruebas que se aplicarán en el proceso de selección de ingreso DIAN para empleos diferentes a los del nivel profesional de los procesos misionales que requieren experiencia en su requisito mínimo

Tabla 3

Pruebas	Carácter	Peso porcentual	Puntaje MÍNIMO aprobatorio prueba	Puntaje MÍNIMO 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 %	N/A	
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	10 %	N/A	
Prueba de Integridad	Clasificatoria	10 %	N/A	
Total		100 %		

4.4. Pruebas que se aplicarán en el proceso de selección de ingreso DIAN para empleos diferentes a los del nivel profesional de los procesos misionales que NO requieren experiencia en su requisito mínimo

Tabla 4

Pruebas	Carácter	Peso porcentual	Puntaje MÍNIMO aprobatorio prueba	Puntaje MÍNIMO 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 %	N/A	
Prueba de Integridad	Clasificatoria	10 %	N/A	
Total		100 %		

4.5. Pruebas que se aplicarán en el proceso de selección de ascenso DIAN para empleos del nivel profesional de los procesos misionales que requieren experiencia en su requisito mínimo

Tabla 5

Fase	Pruebas	Carácter	Peso porcentual	Puntaje MÍNIMO aprobatorio prueba	Puntaje MÍNIMO aprobatorio fase	Puntaje MÍNIMO aprobatorio general
Fase I	Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	15 %	N/A	70 %	70.00
	Prueba de Integridad	Clasificatoria	10 %	N/A		
	Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	20%	N/A		
Fase II	Curso de Formación	Eliminatoria	55 %	70.00	70.00	
TOTAL			100 %			

4.6. Pruebas que se aplicarán en el proceso de selección de ascenso DIAN para empleos del nivel profesional de los procesos misionales que NO requieren experiencia en su requisito mínimo

Tabla 6

Fase	Pruebas	Carácter	Peso porcentual	Puntaje MÍNIMO aprobatorio prueba	Puntaje MÍNIMO aprobatorio fase	Puntaje MÍNIMO aprobatorio general
Fase I	Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	35 %	N/A	70.00	70.00
	Prueba de Integridad	Clasificatoria	10 %	N/A		
Fase II	Curso de Formación	Eliminatoria	55 %	70.00	70.00	
TOTAL			100 %			

4.7. Pruebas que se aplicarán en el proceso de selección de ascenso DIAN para empleos diferentes a los del nivel profesional de los procesos misionales que requieren experiencia en su requisito mínimo

Tabla 7

Pruebas	Carácter	Peso porcentual	Puntaje MÍNIMO aprobatorio prueba	Puntaje MÍNIMO aprobatorio general
Prueba de Competencias Funcionales	Eliminatoria	50 %	70.00	70.00
Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	20 %	N/A	
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	20 %	N/A	
Prueba de Integridad	Clasificatoria	10 %	N/A	
Total		100 %		

4.8. Pruebas que se aplicarán en el proceso de selección de ascenso DIAN para empleos diferentes a los del nivel profesional de los procesos misionales que NO requieren experiencia en su requisito mínimo

Tabla 8

Pruebas	Carácter	Peso porcentual	Puntaje MÍNIMO aprobatorio prueba	Puntaje MÍNIMO aprobatorio general
Prueba de Competencias Funcionales	Eliminatoria	55 %	70.00	70.00
Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	35 %	N/A	
Prueba de Integridad	Clasificatoria	10 %	N/A	
Total		100 %		

4.9. Pruebas que se aplicarán en el proceso de selección de ingreso DIAN para empleos de conductor que requieren experiencia en su requisito mínimo

Tabla 9

Pruebas	Carácter	Peso porcentual	Puntaje MÍNIMO aprobatorio prueba	Puntaje MÍNIMO 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 %	N/A	
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	10 %	N/A	
Prueba de Integridad	Clasificatoria	10 %	N/A	
Prueba de Ejecución	Clasificatoria	15 %	N/A	
Total		100 %		

5. INDICADORES A EVALUAR

Los *indicadores* con base en los cuales se estructuraron las pruebas escritas que se aplicarán en este proceso de selección, pueden ser consultados en el link http://dian2022-areandina.com/consulta_indicadores_dian ingresando con su número de inscripción. **Es responsabilidad de los aspirantes consultar el material que contenga bibliografía relacionada con los *indicadores* del cargo al que aspira.**

6. EJEMPLOS DE PREGUNTAS

6.1. Ejemplo 1: prueba de competencias básicas u organizacionales

Nivel jerárquico: técnico; **Indicador:** herramientas informáticas

A un funcionario de la entidad le solicitan que se encargue de tramitar las comunicaciones para los proveedores y funcionarios de esa entidad con el fin de atender la organización de la fiesta de fin de año. Se le entrega la lista de funcionarios por sede y otra hoja con la lista de proveedores, contenida en una hoja de cálculo. Adicionalmente, le dan una plantilla de invitación creada con un procesador de texto.

Para personalizar y enviar a cada uno de los funcionarios y proveedores, el funcionario debe

- pasar la plantilla de las invitaciones a una hoja de cálculo para diligenciar los campos con la información de funcionarios, empleando una fórmula.
- solicitar a la oficina encargada de los sistemas de comunicación de la entidad diseñar un mecanismo de envío masivo con los archivos suministrados.

- c. realizar una combinación de correspondencia con la plantilla entregada, usando la base de datos de la hoja de cálculo como lista de destinatarios.

Clave: c

Justificación: La opción c es la respuesta correcta, porque la combinación de correspondencia es un proceso que permite crear lotes de documentos de manera masiva con información personalizada en cada uno de estos. El proceso se basa en una plantilla elaborada en un procesador de texto y una lista de destinatarios almacenada en una hoja de cálculo para personalizar cada documento. A su vez, esta actividad hace la tarea la tarea eficiente sin recurrir a errores producidos por tareas manuales.

6.2. Ejemplo 2: prueba de competencias funcionales

Nivel jerárquico: profesional; **Indicador:** fiscalización

En el área de gestión de recaudo la semana pasada fueron radicadas varias solicitudes de contribuyentes para actualizar sus calificaciones tributarias, por lo cual debe verificar que cumplan con los requisitos establecidos y dar respuesta dentro del término previsto, caso en el cual se le asignan algunos expedientes.

Un ciudadano colombiano radica la solicitud de calificación al régimen tributario especial para un emprendimiento como empresa unipersonal de asesorías contables, con el fin de obtener los beneficios. Usted como funcionario revisa los documentos y procede a:

- a. enviar la resolución con la aprobación
- b. informar la inadmisión de la solicitud
- c. devolver el expediente al contribuyente

Clave: b

Justificación: La opción b es la correcta, porque el Régimen Tributario Especial – RTE, corresponde a un conjunto de normas tributarias aplicables a un grupo de entidades, cuya finalidad es el desarrollo de su actividad meritoria y la ausencia de ánimo de lucro. Esto le permite obtener beneficios tributarios a la hora de declarar el Impuesto sobre la Renta y podrá ser receptora de donaciones con un beneficio tributario directo para el donante. Así las cosas, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Tributario se debe inadmitir la solicitud, puesto que las empresas unipersonales no hacen parte de las entidades que pueden pertenecer al Régimen Tributario Especial del Impuesto sobre la Renta y complementario.

6.3. Ejemplo 3: prueba de competencias conductuales o interpersonales

Nivel jerárquico: profesional; **Indicador:** trabajo en equipo

A mí me han delegado para participar en un grupo de trabajo junto con otros funcionarios de las diferentes áreas de la entidad, pues se requiere realizar un proceso de transformación organizacional. En una de las reuniones de trabajo propongo que se implemente un nuevo proceso, el cual considero beneficia a mi área, pero es discutido por uno de mis compañeros, quien argumenta que deberían proponerse cosas que beneficien a todos.

Ante la posición expresada por mi compañero de trabajo frente a la propuesta que realicé, y con el fin de cumplir con el propósito de las reuniones, yo decido

- pedir a mi compañero que me explique las razones que lo llevan a tener esa postura y busco la manera de llegar a un acuerdo e incluirse en mi propuesta.
- manifestar a mi compañero que la reunión tiene como finalidad la generación de nuevas propuestas y le pido que se abstenga de realizar dichas afirmaciones.
- ofrecer disculpas a mi compañero por lo inadecuado de mi propuesta y, con esto, evito generar discusiones que ocasionen un ambiente tenso en las reuniones.

Clave: a

Justificación: Esta opción es la respuesta correcta porque al solicitar las razones del cuestionamiento y al tratar de llegar a un acuerdo con el compañero, la persona demuestra que puede coordinar su propuesta con las perspectivas de los demás, con el fin de cumplir con el propósito de las reuniones del grupo de trabajo. Esto se ajusta con la competencia de trabajo en equipo, entendida como la capacidad para trabajar con otros de forma coordinada, armónica y sinérgica. Así, se potencian los aportes de cada integrante, en pro del logro de los objetivos establecidos.

6.4. Ejemplo 4: prueba de integridad

Nivel jerárquico: profesional; **Indicador:** honestidad

Mientras redacto un informe para la oficina de control interno, el cual debo entregar en tres días, me doy cuenta de que algunas actividades para la gestión de mi área no se realizaron en las fechas previstas y temo que mi jefe se disguste conmigo.

En esta situación, yo procedo a

- solicitarle un plazo a la respectiva oficina, así podré desarrollar las actividades pendientes e incluirlas en el informe.
- explicar que, de las actividades planeadas algunas si se pudieron llevar a cabo, para resaltar los aspectos positivos en la gestión.

- c. presentar el informe en la fecha prevista, mostrando las actividades que no se realizaron, lo anterior a pesar de que mi jefe se disguste.

Justificación de las opciones

Opción a: Esta opción tiene un valor de 1 punto, toda vez que si bien el funcionario procura cumplir con las actividades que estaban pendientes y así mostrar los resultados positivos de la gestión, demuestra apartarse de la transparencia para mostrar resultados. Por eso, presenta un a bajo grado de ajuste al valor honestidad descrito en el código de integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, el cual se entiende como “actuó siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general”.

Opción b: Esta opción tiene un valor de 2 puntos, porque a pesar de que el funcionario omite mencionar en el documento las actividades que no se realizaron, se da un informe en el que acepta que no se cumplió con la totalidad de la gestión. Este comportamiento evidencia un grado moderado de ajuste al valor de honestidad, porque no actuó con transparencia y fundamentado en la verdad.

Opción c: Esta opción de respuesta tiene un valor de 3 puntos, puesto que el funcionario muestra una conducta transparente y se interesa en mostrar las actividades que no se realizaron en la gestión, aun asumiendo un posible llamado de atención por parte del jefe. Este comportamiento presenta un grado mayor de ajuste al valor honestidad, que está basado en la transparencia y con fundamento en la verdad.

7. HOJA DE RESPUESTAS

El único documento en el cual los aspirantes deben consignar las respuestas es en la *hoja de respuestas de las pruebas escritas*, la cual será entregada junto con el cuadernillo de preguntas por el jefe de salón.

7.1. Diligenciamiento de la hoja de respuestas

Para diligenciar correctamente la *hoja de respuestas de las pruebas escritas* a aplicar en este proceso de selección, se deben seguir las siguientes recomendaciones generales:

- Una vez el *jefe de salón* le haya entregado el *cuadernillo de las pruebas escritas* y la *hoja de respuestas*, usted debe verificar que sus nombres y apellidos estén correctamente escritos en la *hoja de respuestas* y que el número de la *hoja de respuestas* sea el mismo número del *cuadernillo de las pruebas*. de no ser así, deberá informarlo inmediatamente al *jefe de salón*.
- La calificación se realiza a partir de la información recolectada con la lectura electrónica, por lo que debe verificar que el óvalo de la respuesta esté completamente relleno. **Aquellas respuestas que no rellenen completamente el óvalo pueden ser tomadas como desaciertos en la lectura electrónica de las mismas.**

- Tenga en cuenta que los campos de nombres y apellidos que corresponden a cada aspirante deben venir diligenciados en la *hoja de respuestas de las pruebas escritas*.
- En caso de presentar inquietudes frente a la *hoja de respuestas* consulte con el Jefe de salón quién le brindará las orientaciones según el caso.

Las instrucciones específicas para el diligenciamiento de la *hoja de respuestas* son:

- Marque y escriba sus respuestas únicamente con lápiz de mina negro No. 2.
- Rellene completamente el círculo que corresponda a su escogencia.
- No haga señales ni marcas adicionales. No maltrate ni doble esta hoja.
- Verifique que el número de la respuesta coincida con el número de la pregunta.
- Borre total y limpiamente la respuesta que desee cambiar.
- Recuerde que no debe responder en el cuadernillo, solo en esta hoja de respuestas.

Figura 1



7.2. Modelos de hojas de respuestas

A continuación, se muestran las ilustraciones de las *hojas de respuestas* para las pruebas escritas:

Hoja de respuesta para los empleos de nivel asistencial – Ingreso



HR-1

PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 - MODALIDAD INGRESO Y ASCENSO





Preguntas de selección múltiple con única respuesta. Marque solo una respuesta para cada pregunta

Apellidos y Nombres	Registro	No. Identificación
---------------------	----------	--------------------

Hago constar que he leído y acepto las instrucciones que aparecen al respaldo y manifiesto ser quien afirmo ser y quien se inscribió para presentar esta prueba

Firma del aspirante sin salirse del recuadro

C.C. del aspirante sin salirse del recuadro

ANTES DE INICIAR TENGA EN CUENTA
LAS INSTRUCCIONES DEL RESPALDO

TIPO DE MARCACIONES

INCORRECTAS	CORRECTA
   	  

HOJA DE RESPUESTAS

1. (A) (B) (C) 2. (A) (B) (C) 3. (A) (B) (C) 4. (A) (B) (C) 5. (A) (B) (C) 6. (A) (B) (C) 7. (A) (B) (C) 8. (A) (B) (C) 9. (A) (B) (C) 10. (A) (B) (C) 11. (A) (B) (C) 12. (A) (B) (C) 13. (A) (B) (C) 14. (A) (B) (C) 15. (A) (B) (C) 16. (A) (B) (C) 17. (A) (B) (C) 18. (A) (B) (C) 19. (A) (B) (C) 20. (A) (B) (C) 21. (A) (B) (C)	22. (A) (B) (C) 23. (A) (B) (C) 24. (A) (B) (C) 25. (A) (B) (C) 26. (A) (B) (C) 27. (A) (B) (C) 28. (A) (B) (C) 29. (A) (B) (C) 30. (A) (B) (C) 31. (A) (B) (C) 32. (A) (B) (C) 33. (A) (B) (C) 34. (A) (B) (C) 35. (A) (B) (C) 36. (A) (B) (C) 37. (A) (B) (C) 38. (A) (B) (C) 39. (A) (B) (C) 40. (A) (B) (C) 41. (A) (B) (C) 42. (A) (B) (C)	43. (A) (B) (C) 44. (A) (B) (C) 45. (A) (B) (C) 46. (A) (B) (C) 47. (A) (B) (C) 48. (A) (B) (C) 49. (A) (B) (C) 50. (A) (B) (C) 51. (A) (B) (C) 52. (A) (B) (C) 53. (A) (B) (C) 54. (A) (B) (C) 55. (A) (B) (C) 56. (A) (B) (C) 57. (A) (B) (C) 58. (A) (B) (C) 59. (A) (B) (C) 60. (A) (B) (C) 61. (A) (B) (C) 62. (A) (B) (C) 63. (A) (B) (C)	64. (A) (B) (C) 65. (A) (B) (C) 66. (A) (B) (C) 67. (A) (B) (C) 68. (A) (B) (C) 69. (A) (B) (C) 70. (A) (B) (C) 71. (A) (B) (C) 72. (A) (B) (C) 73. (A) (B) (C) 74. (A) (B) (C) 75. (A) (B) (C) 76. (A) (B) (C) 77. (A) (B) (C) 78. (A) (B) (C) 79. (A) (B) (C) 80. (A) (B) (C) 81. (A) (B) (C) 82. (A) (B) (C) 83. (A) (B) (C) 84. (A) (B) (C)	85. (A) (B) (C) 86. (A) (B) (C) 87. (A) (B) (C) 88. (A) (B) (C) 89. (A) (B) (C) 90. (A) (B) (C) 91. (A) (B) (C) 92. (A) (B) (C) 93. (A) (B) (C) 94. (A) (B) (C) 95. (A) (B) (C) 96. (A) (B) (C) 97. (A) (B) (C) 98. (A) (B) (C) 99. (A) (B) (C) 100. (A) (B) (C) 101. (A) (B) (C) 102. (A) (B) (C) 103. (A) (B) (C) 104. (A) (B) (C) 105. (A) (B) (C)
--	---	---	---	---

Hoja de respuesta para los empleos de nivel técnico y profesional – Ingreso



HR4

PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 - MODALIDAD INGRESO Y ASCENSO





Preguntas de selección múltiple con única respuesta. Marque solo una respuesta para cada pregunta

Apellidos y Nombres	Registro	No. identificación
---------------------	----------	--------------------

Hago constar que he leído y acepto las instrucciones que aparecen al respaldo y manifiesto ser quien afirmo ser y quien se inscribió para presentar esta prueba

Firma del aspirante sin salirse del recuadro

C.C. del aspirante sin salirse del recuadro

ANTES DE INICIAR TENGA EN CUENTA LAS INSTRUCCIONES DEL RESPALDO

TIPO DE MARCACIONES

INCORRECTAS 
CORRECTA 

HOJA DE RESPUESTAS

<p>1. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>2. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>3. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>4. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>5. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>6. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>7. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>8. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>9. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>10. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>11. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>12. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>13. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>14. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>15. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>16. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>17. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>18. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>19. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>20. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>21. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>22. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>23. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>24. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>25. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>26. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>27. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>28. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>29. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>30. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>31. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>32. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p>	<p>33. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>34. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>35. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>36. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>37. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>38. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>39. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>40. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>41. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>42. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>43. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>44. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>45. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>46. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>47. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>48. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>49. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>50. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>51. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>52. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>53. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>54. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>55. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>56. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>57. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>58. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>59. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>60. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>61. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>62. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>63. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>64. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p>	<p>65. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>66. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>67. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>68. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>69. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>70. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>71. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>72. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>73. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>74. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>75. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>76. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>77. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>78. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>79. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>80. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>81. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>82. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>83. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>84. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>85. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>86. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>87. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>88. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>89. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>90. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>91. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>92. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>93. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>94. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>95. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>96. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p>	<p>97. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>98. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>99. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>100. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>101. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>102. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>103. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>104. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>105. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>106. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>107. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>108. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>109. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>110. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>111. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>112. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>113. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>114. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>115. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>116. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>117. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>118. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>119. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>120. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>121. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>122. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>123. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>124. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>125. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>126. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>127. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>128. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p>	<p>129. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>130. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>131. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>132. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>133. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>134. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>135. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>136. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>137. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>138. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>139. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>140. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>141. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>142. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>143. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>144. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>145. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>146. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>147. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>148. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>149. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>150. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>151. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>152. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>153. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>154. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>155. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>156. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p>
--	---	---	--	---

Hoja de respuesta para los empleos de nivel técnico y profesional – Ascenso



HR3

PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 - MODALIDAD INGRESO Y ASCENSO





Preguntas de selección múltiple con única respuesta. Marque solo una respuesta para cada pregunta

Apellidos y Nombres	Registro	No. Identificación
---------------------	----------	--------------------

Hago constar que he leído y acepto las instrucciones que aparecen al respaldo y manifiesto ser quien afirmo ser y quien se inscribió para presentar esta prueba

<p style="text-align: center;">Firma del aspirante sin salirse del recuadro</p>	<p style="text-align: center;">C.C. del aspirante sin salirse del recuadro</p>
---	--

ANTES DE INICIAR TENGA EN CUENTA LAS INSTRUCCIONES DEL RESPALDO

TIPO DE MARCACIONES

<p>INCORRECTAS</p> 	<p>CORRECTA</p> 
--	--

HOJA DE RESPUESTAS

<p>1. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>2. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>3. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>4. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>5. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>6. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>7. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>8. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>9. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>10. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>11. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>12. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>13. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>14. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>15. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>16. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>17. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>18. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>19. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>20. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>21. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>22. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>23. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>24. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>25. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>26. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>27. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>28. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p>	<p>29. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>30. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>31. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>32. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>33. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>34. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>35. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>36. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>37. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>38. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>39. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>40. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>41. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>42. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>43. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>44. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>45. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>46. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>47. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>48. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>49. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>50. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>51. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>52. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>53. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>54. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>55. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>56. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p>	<p>57. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>58. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>59. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>60. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>61. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>62. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>63. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>64. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>65. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>66. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>67. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>68. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>69. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>70. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>71. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>72. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>73. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>74. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>75. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>76. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>77. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>78. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>79. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>80. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>81. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>82. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>83. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>84. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p>	<p>85. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>86. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>87. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>88. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>89. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>90. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>91. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>92. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>93. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>94. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>95. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>96. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>97. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>98. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>99. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>100. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>101. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>102. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>103. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>104. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>105. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>106. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>107. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>108. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>109. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>110. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>111. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>112. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p>	<p>113. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>114. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>115. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>116. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>117. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>118. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>119. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>120. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>121. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>122. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>123. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>124. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>125. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>126. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>127. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>128. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>129. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>130. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>131. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>132. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>133. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>134. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>135. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>136. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>137. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>138. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p>
--	---	---	--	---

Hoja de respuesta para los empleos de nivel profesional de procesos misionales – Ingreso y Ascenso



HR2

PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 - MODALIDAD INGRESO Y ASCENSO





Preguntas de selección múltiple con única respuesta. Marque solo una respuesta para cada pregunta

Apellidos y Nombres	Registro	No. Identificación
---------------------	----------	--------------------

Hago constar que he leído y acepto las instrucciones que aparecen al respaldo y manifiesto ser quien afirmo ser y quien se inscribió para presentar esta prueba

Firma del aspirante sin salirse del recuadro	C.C. del aspirante sin salirse del recuadro
--	---

ANTES DE INICIAR TENGA EN CUENTA LAS INSTRUCCIONES DEL RESPALDO

TIPO DE MARCACIONES

<p>INCORRECTAS</p> <p><input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/></p>	<p>CORRECTA</p> <p><input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/></p>
--	---

HOJA DE RESPUESTAS

<p>1. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>2. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>3. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>4. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>5. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>6. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>7. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>8. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>9. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>10. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>11. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>12. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>13. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>14. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>15. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>16. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>17. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>18. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>19. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>20. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>21. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>22. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>23. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>24. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>25. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>26. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p>	<p>27. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>28. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>29. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>30. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>31. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>32. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>33. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>34. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>35. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>36. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>37. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>38. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>39. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>40. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>41. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>42. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>43. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>44. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>45. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>46. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>47. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>48. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>49. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>50. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>51. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>52. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p>	<p>53. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>54. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>55. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>56. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>57. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>58. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>59. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>60. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>61. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>62. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>63. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>64. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>65. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>66. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>67. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>68. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>69. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>70. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>71. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>72. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>73. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>74. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>75. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>76. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>77. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>78. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p>	<p>79. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>80. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>81. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>82. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>83. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>84. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>85. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>86. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>87. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>88. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>89. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>90. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>91. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>92. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>93. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>94. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>95. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>96. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>97. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>98. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>99. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>100. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>101. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>102. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>103. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>104. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p>	<p>105. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>106. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>107. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>108. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>109. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>110. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>111. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>112. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>113. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>114. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>115. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>116. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>117. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>118. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>119. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>120. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>121. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>122. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>123. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>124. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>125. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p> <p>126. <input type="radio"/> A <input type="radio"/> B <input type="radio"/> C</p>
--	---	---	--	---

8. METODOLOGÍA DE CALIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS ESCRITAS

Las pruebas escritas en este proceso de selección se van a calificar en una escala de **ceros (0) a cien (100) puntos**, con una parte entera y dos (2) decimales truncados, es decir, se tomarán en cuenta únicamente los dos (2) primeros decimales que se obtienen producto del cálculo del puntaje sin hacer redondeos o aproximaciones.

A los aspirantes que logren superar el puntaje mínimo aprobatorio definido en el artículo 17 del Acuerdo del Proceso de Selección, para las pruebas de carácter “*Eliminatorio*”, se les calificará las pruebas de carácter “*Clasificador*”. Los resultados obtenidos por los aspirantes en cada una de estas pruebas se ponderarán por el respectivo peso porcentual establecido en la norma precitada.

La calificación de cada una de las pruebas se realiza por cada OPEC y será obtenida luego del análisis psicométrico y estadístico de cada prueba escrita, el cual tiene como propósito seleccionar las preguntas que se deben tener en cuenta para la calificación con base en los índices obtenidos en cada prueba. Se aclara que, aquellas preguntas que no cumplen con los criterios establecidos serán eliminadas de las pruebas, es decir, no serán tenidas en cuenta para la calificación de las pruebas escritas.

La prueba de integridad incluye una escala de control que tiene como objetivo corregir su calificación, específicamente en las respuestas que evidencien una tendencia exagerada de auto atribución de cualidades que son ideales y que demuestran una sobrevaloración del propio comportamiento. Esta escala corrige los puntajes de la prueba de integridad, según los niveles de auto atribuciones ideales que demuestren los aspirantes al responder esta prueba.

9. CONDICIONES PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS PRUEBAS ESCRITAS

9.1. Antes de la presentación de las pruebas escritas

9.1.1. Citación para la presentación de las pruebas escritas

En la fecha que se disponga, el aspirante debe consultar la citación a estas pruebas en la página web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, con su usuario y contraseña.

Se recomienda a los aspirantes ubicar el sitio de presentación de estas pruebas por lo menos con dos (2) días de anticipación, con el fin de conocer las rutas, el acceso a dicho sitio y evitar posibles confusiones y/o retrasos el día de la aplicación de estas.

9.1.2. Ciudades de aplicación de las pruebas escritas

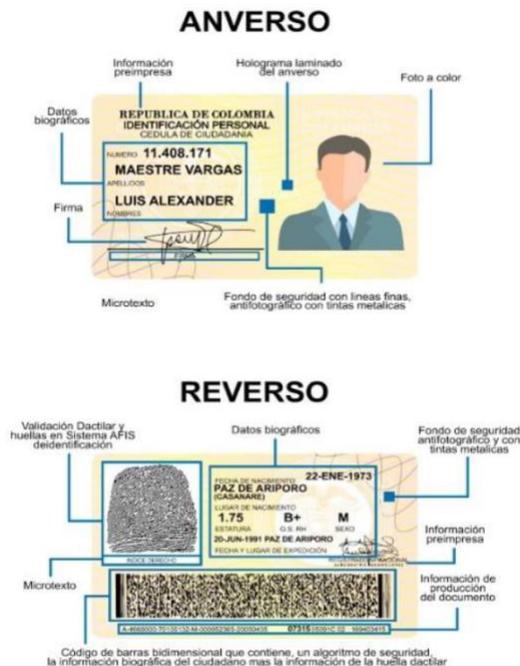
Estas pruebas se aplicarán en la ciudad que haya elegido el aspirante al momento de realizar su inscripción en este proceso de selección, la cual no podrá modificarse y debe corresponder a alguna de las ciudades señaladas en el numeral 4.2. del Anexo del Acuerdo del Proceso de Selección.

9.2. Durante la presentación de las pruebas escritas

9.2.1. Documentos de identificación para la presentación de las pruebas escritas

Los únicos documentos de identificación válidos para ingresar al salón y poder presentar estas pruebas son:

- Cédula de Ciudadanía amarilla con hologramas



- Formato blanco preimpreso. Este es el que reciben las personas cuando tramitan su cédula por primera vez.



- Formato de color verde que se diligencia para duplicado, rectificación o renovación.



- Formato que se tramita por internet en el sitio web de la Registraduría Nacional del Estado Civil y tiene incorporado el código de verificación QR.



Se recuerda a los aspirantes que, respecto a las anteriores contraseñas, se debe verificar la fecha de las mismas, debido a que estas tienen una vigencia de seis (6) meses, razón por la cual si este documento no se encuentra vigente no se considerará válido para ingresar al salón y poder presentar estas pruebas.

Si el concursante no se identifica con alguno de los documentos antes referidos, NO podrá presentar estas pruebas.

9.2.2. Elementos permitidos para la presentación de las pruebas

Los siguientes son los únicos elementos permitidos para ingresar al salón y poder presentar estas pruebas:

- Lápiz de mina negra No. 2
- Sacapuntas
- Borrador de lápiz



NO se permitirán maletines, morrales, maletas, libros, revistas, códigos, normas, hojas, anotaciones, cuadernos, etc. Tampoco se puede ingresar al salón de aplicación de estas pruebas ningún tipo de aparato electrónico y/o mecánico y/o de comunicación como calculadora, celular, relojes inteligentes, audífonos, tabletas, portátil, cámaras de video, cámaras fotográficas, etc.

El uso del celular o cualquier otro dispositivo electrónico se encuentra rotundamente prohibido dentro del sitio de aplicación, por tanto, la Fundación Universitaria del Área Andina, operador del proceso de selección, realizará verificaciones aleatorias durante toda la jornada de aplicación para garantizar que se dé estricto cumplimiento a las restricciones establecidas sobre el NO uso de dichos elementos. Por lo anterior, el personal encargado podrá solicitar a los aspirantes que permitan la verificación de los elementos con los que cuentan en los bolsillos, que se retiren gorras, se recojan el cabello y que hagan visibles orejas y brazos; así como también, podrán solicitar la inspección de cualquier elemento ingresado al sitio de aplicación.

Los aspirantes que porten la cédula digital, en el momento en que el dactiloscopista solicite este documento en el salón de aplicación de estas pruebas, podrán utilizar excepcionalmente el dispositivo que lo contiene para que pueda ser cotejado contra su huella. Una vez el dactiloscopista haya realizado el respectivo proceso, el aspirante debe apagar y guardar dicho dispositivo y en ninguna circunstancia podrá volver a utilizarlo en el lugar de aplicación de estas pruebas.

Ninguna persona podrá ingresar al sitio de aplicación de estas pruebas en estado de embriaguez o bajo efectos de sustancias psicoactivas, ni con armas de cualquier tipo.

Durante la aplicación de estas pruebas no está permitido el consumo de alimentos ni bebidas.



Ningún aspirante podrá ingresar con acompañante a los sitios de aplicación de estas pruebas. En caso de ser necesario, las personas con discapacidad serán apoyadas por los Auxiliares Logísticos encargados de esta labor.

9.2.3. Instrucciones para el día de la aplicación de las pruebas escritas

El día de la aplicación de estas pruebas, el concursante debe presentarse en el sitio que le fue señalado a las 7:00 A.M. y tener presente la siguiente información:

- 7:00 A.M.: Hora de apertura del sitio de aplicación de las pruebas.
- 7:55 A.M.: Instrucciones generales a los participantes.
- 8:00 A.M.: Hora de inicio de la aplicación simultánea de estas pruebas en todas las ciudades. Después de esta hora sólo se permitirá el ingreso hasta las 8:30 A.M. El concursante que ingrese después de la hora de inicio NO tendrá tiempo adicional.
- Los aspirantes que lleguen con posterioridad a las 8:30 A.M., no podrán ingresar al sitio de aplicación de estas pruebas y se considerarán como ausentes.
- La jornada de aplicación de las pruebas escritas tendrá una duración máxima de cinco (5) horas, luego de las cuales los aspirantes que aún no hayan terminado deben entregar su material y retirarse del sitio de aplicación.
- El aspirante debe atender las instrucciones dadas por el personal responsable de la aplicación de estas pruebas, antes, durante y después de la aplicación de estas.
- Verificar el número del *Cuadernillo de las pruebas* asignado con su correspondiente *Hoja de Respuestas* y su nombre en esta última.
- Sólo se debe hacer una marca por pregunta en la *Hoja de Respuestas*, rellenando totalmente con lápiz el óvalo de la respuesta que considere correcta.
- El aspirante debe verificar que la respuesta señalada corresponde a la pregunta que contesta.

- No se debe rayar, ni destruir, ni doblar, ni extraer el *Cuadernillo* de las pruebas ni la *Hoja de Respuestas*.
- El aspirante debe permanecer en el sitio de aplicación hasta que le sea tomado el registro de las huellas dactilares y firme el listado de asistencia a la jornada.
- Terminadas las pruebas, el aspirante debe devolver al Jefe de Salón el correspondientes *Cuadernillo*, la *Hoja de respuesta* y todo material adicional que le haya sido entregado.

9.2.4. Causales de anulación de las pruebas escritas

De conformidad con lo establecido en el inciso segundo del artículo 27 del Acuerdo del Proceso de Selección, **“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”**, por consiguiente, el concursante que incurra en tal situación deberá firmar la correspondiente Acta de Anulación y no podrá continuar aplicando las pruebas escritas, y en consecuencia, se abrirá la respectiva actuación administrativa de exclusión. Si el aspirante se niega a firmar el Acta de Anulación, el Coordinador del Sitio convocará a dos (2) testigos (personal de la aplicación de las pruebas y/o aspirantes) para que ellos la firmen.

Se entiende como fraude o intento de fraude:

- Copia o intento de copia durante la aplicación de las pruebas.
- Divulgación o intento de divulgación no autorizada de materiales de las pruebas escritas.
- Suplantación o intento de suplantación para la presentación de las pruebas.
- Sustracción o intento de sustracción de materiales de las pruebas (*Cuadernillo de las pruebas y/u Hoja de respuestas*) ocurrido antes, durante y/o después de la aplicación de las mismas o encontradas durante la lectura de las *Hojas de Respuestas* o en desarrollo del procesamiento de los respectivos resultados.
- Transcripción o intento de transcripción de contenidos de las pruebas, en medio físico y/o digital, dentro o fuera de las instalaciones de la aplicación de las mismas, ocurridas antes, durante y/o después de dicha aplicación o encontradas durante la lectura de las *Hojas de Respuestas* o en desarrollo del procesamiento de los respectivos resultados.
- Aportar documentos falsos o adulterados para la presentación de las pruebas.
- Conocer o dar a conocer con anticipación, por cualquier medio, las pruebas aplicadas y/o con posterioridad a la aplicación de las mismas y/o durante la lectura de las *Hojas de Respuestas* y/o durante el procesamiento de los respectivos resultados.
- Uso o intento de uso de celulares, relojes inteligentes, audífonos o cualquier otro dispositivo electrónico o medio de comunicación en el salón de aplicación de las pruebas. Portar armas o cualquier elemento que ponga en peligro la salud o vida de las personas, dentro del sitio de aplicación de las pruebas.
- Estar comprometido en hechos que vayan en contra del buen funcionamiento de la aplicación de las pruebas.

Otras causales de exclusión del proceso de selección:

- Desacato de las reglas establecidas para la aplicación de las pruebas.
- Presentarse en estado de embriaguez o bajo efectos de sustancias psicoactivas al sitio de aplicación de las pruebas.
- Transgredir cualquier otra disposición contenida en el Acuerdo, su modificatorio y su Anexo del proceso de selección para esta fase.
- No presentar o no superar las pruebas de carácter eliminatorio establecidas para este proceso de selección.

En cualquiera de estos casos, el *jefe de salón* podrá determinar el inicio del proceso de anulación de las pruebas, por lo que procederá a retirar el material de la aplicación de estas y diligenciar el formato respectivo, que también debe ser firmado por el aspirante. Si el aspirante se niega a firmar el formato, el *jefe de salón* deberá informar al *Coordinador del Sitio* y convocar a dos (2) testigos (personal de la aplicación de las pruebas y/o aspirantes) para que ellos lo firmen.

De ocurrir cualquiera de las causales de anulación de estas pruebas, el *Coordinador del Sitio* debe informar de manera inmediata al delegado de la Fundación Universitaria del Área Andina y a la CNSC.

Otras recomendaciones importantes:

- Nadie podrá salir del salón sin autorización del *jefe de salón*. Para acudir al servicio de baño, sólo se autorizará a una persona a la vez por salón, quien debe dejar el material en el pupitre, bajo la vigilancia del *jefe de salón* y por ningún motivo podrá hacer uso del celular, relojes inteligentes, audífonos o cualquier otro dispositivo electrónico o medio de comunicación. Habrá personal encargado de acompañarlo y vigilar que no se produzca ningún tipo de fraude. El tiempo de aplicación de las pruebas seguirá corriendo mientras se acuda al servicio de baño.
- Una vez finalizadas las pruebas, los aspirantes no se podrán retirar del salón sin haber firmado todos los formatos pertinentes (*Hoja de respuestas, Asistencia e Identificación, Acta de sesión*) y registrado su huella dactilar.
- Ningún aspirante podrá salir del sitio de aplicación de estas pruebas antes de haber finalizado la presentación de estas, ya que si se retira no es permitido el reingreso.

9.2.5. Aspirantes en situación de discapacidad

A todos los aspirantes que en la inscripción en este proceso de selección indicaron tener alguna discapacidad, la Fundación Universitaria de Área Andina los contactará por correo electrónico u otro medio, para verificar su situación, con el fin de disponer el personal y los otros requerimientos necesarios para garantizarles un tratamiento adecuado durante el proceso de presentación de estas pruebas.

Para los aspirantes en situación de **discapacidad motora**, se dispondrán Auxiliares Logísticos que los ayudarán a desplazarse y ubicarse en los espacios dispuestos para la aplicación de estas pruebas.

Para los aspirantes en situación de **discapacidad visual**, se habilitarán acompañantes que durante todas las pruebas harán las veces de lectores y se ubicarán en un salón especial.

Para los aspirantes en situación de **discapacidad auditiva**, se ubicarán Auxiliares Logísticos para minimizar las dificultades comunicativas, con avisos y señalización en los diferentes espacios. Si utiliza algún dispositivo para poder escuchar o dispositivos electroópticos, se evaluará la condición al ingreso al salón de la aplicación de estas pruebas.

9.3. Después de la presentación de las pruebas escritas

9.3.1. Resultados, reclamaciones y acceso a pruebas escritas

Los resultados de estas pruebas serán publicados en la página web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, en la fecha que disponga esta Comisión Nacional, la cual será informada con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles. Los aspirantes deben consultar sus resultados ingresando al SIMO con su usuario y contraseña.

Para los empleos ofertados en este *proceso de selección en la modalidad de ingreso* diferentes de los del nivel profesional de los procesos misionales de la entidad, los resultados de la *prueba de competencias conductuales o interpersonales* y de la *prueba de integridad* serán publicados únicamente a los aspirantes que alcancen el “*puntaje MINIMO APROBATORIO*” en la *prueba de competencias funcionales* y en la *prueba de competencias básicas u organizacionales*, que son eliminatorias.

En cuanto a los empleos conductores ofertados en este *proceso de selección en la modalidad de ingreso*, los resultados de la *prueba de competencias conductuales o interpersonales*, de la *prueba de integridad* y de la *prueba de ejecución* serán publicados únicamente a los aspirantes que alcancen el “*puntaje MINIMO APROBATORIO*” en la *prueba de competencias funcionales* y en la *prueba de competencias básicas u organizacionales*, que son eliminatorias.

A su vez, para los empleos ofertados en este *proceso de selección en la modalidad de ascenso* diferentes de los del nivel profesional de los procesos misionales de la entidad, los resultados de la *prueba de competencias conductuales o interpersonales* y de la *prueba de integridad* serán publicados únicamente a los aspirantes que alcancen el “*puntaje MINIMO APROBATORIO*” en la *prueba de competencias funcionales*, que es eliminatoria.

Para los empleos ofertados en este proceso de selección en la modalidad de ingreso del nivel profesional de los procesos misionales de la entidad, los resultados de la *prueba de competencias conductuales o interpersonales* y de la *prueba de integridad* serán publicados únicamente a los aspirantes que alcancen el “*puntaje MINIMO APROBATORIO*” en la *prueba de competencias básicas u organizacionales*, que es eliminatoria.

Las reclamaciones contra los resultados de estas pruebas se presentarán por los aspirantes únicamente a través del SIMO, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de

publicación de los mismos, de conformidad con las disposiciones del artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 o la norma que lo modifique o sustituya.

En la respectiva reclamación, el aspirante puede solicitar el acceso a las pruebas por él presentadas, señalando expresamente el objeto y las razones en las que fundamenta su petición. La CNSC o la Fundación Universitaria del Área Andina, lo citará a través del SIMO para cumplir con este trámite en la misma ciudad en la que presentó tales pruebas.

El aspirante sólo podrá acceder a las pruebas que él presentó, atendiendo el protocolo que para el efecto se establezca, advirtiendo que en ningún caso está autorizada su reproducción física y/o digital (fotocopia, fotografía, documento escaneado u otro similar), con el ánimo de conservar la reserva contenida en el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004 o la norma que la modifique o sustituya.

A partir del día siguiente en que ocurra efectivamente el acceso a pruebas solicitado, el aspirante contará con dos (2) días hábiles para completar su reclamación, si así lo considera necesario, para lo cual se habilitará el aplicativo SIMO por el término antes mencionado.

En atención a que las pruebas son propiedad patrimonial de la CNSC, su uso por parte del aspirante para fines distintos a la consulta y trámite de su reclamación se constituye en un delito que será sancionado de conformidad con la normativa vigente.

Para atender las reclamaciones de que trata este numeral, se podrá utilizar la respuesta conjunta, única y masiva, de conformidad con la Sentencia T-466 de 2004 proferida por la Corte Constitucional y lo previsto por el artículo 22 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, CPACA, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.

Contra la decisión que resuelve estas reclamaciones no procede ningún recurso.

En la(s) fecha(s) que disponga la CNSC, que será(n) informada(s) con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles en su sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, el aspirante podrá ingresar al aplicativo con su usuario y contraseña y consultar la decisión que resolvió la reclamación presentada.



CONSULTA INDICADORES PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022

Información del empleo: 198369

DOCUMENTO ASPIRANTE	22740885	INSCRIPCION	604227225
NIVEL DEL CARGO	PROFESIONAL	DENOMINACION	GESTOR I

Información del empleo: 198369

DOCUMENTO ASPIRANTE	22740885	INSCRIPCION	604227225
NIVEL DEL CARGO	PROFESIONAL	DENOMINACION	GESTOR I

LISTADO EJES TEMATICOS A EVALUAR

Constitución política - derechos fundamentales
Herramientas informáticas
Comunicación efectiva
Trabajo en equipo
Compromiso
Diligencia
Honestidad
Justicia
Respeto

Activar Window
Ve a Configuración p

https://dian2022-areandina.com/consulta_indicadores_dian/index.php/user/info

Constitución política - derechos fundamentales
Herramientas informáticas
Comunicación efectiva
Trabajo en equipo
Compromiso
Diligencia
Honestidad
Justicia
Respeto

		DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO				Versión formato	FT-TAH-1824	
						4		
Año	2023	Versión de la ficha		0	2	Vigencia		
				Desde.		27/01/2023	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	CT-CR-3008
Ubicación del empleo								
Proceso(s)	MISIONAL: Cumplimiento de obligaciones tributarias							
Subproceso(s)	Administración de cartera, Recaudo-Devoluciones				Aplicación de la Ficha			Niveles Central y Seccional
Superior inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa				Dependencia:		Donde se ubique el empleo	
Propósito principal								
Aplicar los procedimientos relacionados con el proceso de Cumplimiento de Obligaciones Tributarias, de acuerdo con la normativa vigente, las políticas gubernamentales e institucionales y las directrices de Nivel Central.								
Funciones esenciales								
1.	Gestionar hasta su culminación las acciones de cobro persuasivo y coactivo asignadas que conlleve a extinguir la obligación fiscal, de conformidad con la normativa, el procedimiento y el grado de responsabilidad del empleo.							
2.	Representar a la UAE DIAN en los procesos especiales y/o concursales, de conformidad con la normativa, los procedimientos establecidos y la competencia profesional.							
3.	Determinar la exigibilidad y realidad de la obligación, así como la actualización de la cuenta corriente Contribuyente y/o obligación financiera, de acuerdo con la normatividad vigente, la competencia y los lineamientos establecidos y grado de responsabilidad del empleo.							
4.	Atender las solicitudes de devoluciones y/o compensaciones de los distintos Impuestos administrados por la Entidad, la disposición de recursos y gestión del pago, de conformidad con la normativa vigente y los lineamientos de la Dependencia Competente, las asignaciones y grado de responsabilidad del empleo.							
5.	Contribuir con el desarrollo de las auditorías, capacitaciones, soporte técnico y administrativo en la gestión con las Entidades Recaudadoras Autorizadas, de acuerdo con la normativa, procedimientos, lineamientos establecidos y competencia.							
6.	Atender las acciones relacionadas con la incorporación, la calidad y la unificación de la información sobre las obligaciones a normalizar y la realidad fiscal del contribuyente, de conformidad con la normativa vigente y los procedimientos establecidos.							
7.	Corregir los datos inconsistentes de las declaraciones, recibos de pago y reproceso de saldos registrados en la entidad de conformidad con el procedimiento, la competencia y la normativa vigente.							
8.	Atender los requerimientos derivados de los programas masivos del control y campañas de ejecución inmediata y de amplia cobertura que incentiven y requieran el cumplimiento de obligaciones formales y sustanciales, de acuerdo a la normativa vigente, los procedimientos e instrucciones impartidas.							
9.	Aplicar mecanismos de Control en el cumplimiento de las obligaciones tributarias de los autorretenedores o grandes contribuyentes o agentes retenedores de IVA, de acuerdo a su competencia, procedimiento y normativa vigente.							
10.	Gestionar la creación, implantación, ajuste y mantenimiento de los sistemas de información corporativos de los subprocesos de Recaudación y Administración de Cartera, de conformidad con las políticas establecidas, procedimientos vigentes, planes y necesidades institucionales.							
11.	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 programas académicos pertenecientes a los Núcleos Básicos del Conocimiento abajo relacionados.							
NBC		Programas académicos.						
ADMINISTRACIÓN	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.							

		DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO				Versión formato	FT-TAH-1824		
						4			
Año	2023	Versión de la ficha	0	2	Vigencia				
					Desde.	27/01/2023	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						CT-CR-3008		
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.								
Tipo de experiencia y tiempo requerido:	No requiere experiencia.								
Otros requisitos del empleo:	Tarjeta Profesional en los casos señalados por la Ley								
Equivalencias									
SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>	EQUIVALENCIAS: No aplican equivalencias en este empleo					
Competencias Básicas u Organizacionales									
1	Comportamiento Ético.	2	Comunicación Efectiva.						
3	Trabajo en Equipo.	4	Adaptabilidad.						
5	Orientación al Logro	6	Orientación al Usuario y al Ciudadano.						
7	*Conceptos Evasión. Elusión y Contrabando *Ley de transparencia.	8	Herramientas Informáticas.						
9	Gestión Documental.	10	Modelo integrado de Planeación y Gestión.						
11	Código de Ética y Buen Gobierno, Código de Integridad.	12	PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Disposiciones generales, Procedimiento Administrativo General (Ley 1437 de 2011 -Título I; Título II, Título III. -Capítulos 1,5 al 8-).						
13	SISTEMA PQRSF.	14	Políticas Estatales de Servicio al Ciudadano.						
15	Constitución Política: Derechos Fundamentales, Principios y Estructura del Estado.	16	Generalidades de Recibo de Declaraciones y Recaudo de Tributos administrados por la DIAN.						
17	Introducción al Sistema Tributario, Aduanero y Cambiario.	18	Teoría de la Imposición.						
Competencias Funcionales									
1	Cobro Coactivo.	2	Cobro Persuasivo.						
3	Medidas Cautelares.	4	Procesos Concursales.						
5	Entidades Autorizadas para Recaudar.	6	Control Extensivo de Obligaciones.						
7	Devoluciones y Competencias.	8							
Competencias Conductuales o Interpersonales									
Nombre		Nivel		Nombre		Nivel			
Comportamiento ético		4		Adaptabilidad		3			
Comunicación efectiva		3		Trabajo en equipo		3			
CONTROL DE CAMBIOS									
Resolución No.	Fecha	Versión	Descripción del cambio						
060	11/06/2020	1	Por el cual se adopta el Manual Específico de Requisitos y Funciones						
0010	27/01/2023	2	Por la cual se modifica la Resolución número 060 del 11 de junio de 2020						



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, 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, y de la DIAN, 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
Total Nivel Profesional				83	1086
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
Total Nivel Técnico				52	307
Asistencial	FACILITADOR IV	104	4	1	17
Total Nivel Asistencial				1	17
TOTAL GENERAL*				136	1410

* 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
Total Nivel Profesional				15	336
Técnico	ANALISTA I	201	1	10	34
Total Nivel Técnico				10	34
TOTAL GENERAL				25	370

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
Total Nivel Profesional				67	1803
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
Total Nivel Técnico				63	886
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
Total Nivel Asistencial				10	601
TOTAL GENERAL*				140	3290

* 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
Total Nivel Profesional				18	1277
Técnico	ANALISTA I	201	1	12	125
Total Nivel Técnico				12	125
Asistencial	FACILITADOR I	101	1	1	15
Total Nivel Asistencial				1	15
TOTAL GENERAL				31	1417

"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
TOTAL GENERAL				2	10

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, 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, 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, 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, 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, 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	
TOTAL			100%			

**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	
TOTAL			100%			

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	
TOTAL		100%		

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	
TOTAL		100%		

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	
TOTAL			100%			

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	
TOTAL			100%			

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	
TOTAL		100%		

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	
TOTAL		100%		

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	
TOTAL		100%		

“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, 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, 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, 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

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO
22740885

RAMOS MUTIS
APELLIDOS

SEULYS KATHERINE
NOMBRES

Kathe Ramos M.

FIRMA



INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **24-ABR-1983**

BARRANQUILLA
(ATLANTICO)

LUGAR DE NACIMIENTO

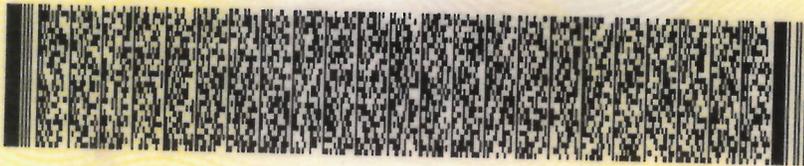
1.68
ESTATURA

A+
G.S. RH

F
SEXO

17-JUL-2001 BARRANQUILLA
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

Ivan Duque Escobar
REGISTRADOR NACIONAL
IVAN DUQUE ESCOBAR



P-0300100-22097712-F-0022740885-20011218

02109 01352A 01 105974820



Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad
CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN

Convocatoria PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 - MODALIDAD INGRESO
Y ASCENSO de 2022
U.A.E. DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN

Fecha de inscripción: dom, 26 mar 2023 12:45:

Fecha de actualización: dom, 26 mar 2023 12:45:

SEULYS KATHERINE RAMOS MUTIS

Documento	Cédula de Ciudadanía	Nº 22740885
Nº de inscripción	604227225	
Teléfonos	3013805530	
Correo electrónico	kathyramosmutis@gmail.com	
Discapacidades		

Datos del empleo

Entidad	U.A.E. DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN		
Código	301	Nº de empleo	198369
Denominación	3611	GESTOR I	
Nivel jerárquico	Profesional	Grado	1

DOCUMENTOS

Formación

PROFESIONAL	UNIVERSIDAD LIBRE
EDUCACION INFORMAL	UNIVERSIDAD LIBRE

Experiencia laboral

Empresa	Cargo	Fecha	Fecha terminación
HUMAN CAPITAL OUTSOURCING S.A.S.	ASESOR DE PERSONAL	22-jul-13	14-jul-17
Servicios Temporales Zambrano y Dugand Ltda.	Coordinador de Nómina	03-jul-12	19-jul-13
Servicios Temporales R y A Ltda.	Auxiliar Administrativa	27-feb-12	27-jun-12
Cooperativa Industrial Lechera de Colombia	Asistente de Auditoria Interna	08-feb-10	11-feb-12
IMPALA TERMINALS BARRANCABERMEJA S.A.	ANALISTA DE NOMINA	17-jul-17	04-sep-19

Otros documentos

Documento de Identificación
Certificado de vecindad, laboral o estudio
Certificado de vecindad, laboral o estudio

Lugar donde presentará las pruebas

Competencias Basicas Y Funcionales

Cali - Valle del Cauca

