

Valledupar, noviembre 21 de 2023

Señor

JUEZ REPARTO

E.S.D

Asunto: **ACCIÓN DE TUTELA.**

Accionante: Rodolfo Bermúdez Barros

Accionados: COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL /FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA.

Derechos vulnerados: Debido proceso, trabajo, igualdad y acceso a cargos públicos por mérito.

Yo, Rodolfo Bermúdez Barros, identificado (a) como aparece al pie de mi firma, acudo a su despacho en ejercicio de la ACCIÓN DE TUTELA consagrado en el Art. 86 de la Constitución Política de Colombia en contra de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y el operador del concurso de méritos DIAN 2022 Fundación Universitaria del Área Andina (FUAA) ya que con sus acciones están vulnerando mis derechos al debido proceso, al trabajo, a la igualdad, al acceso a cargos públicos por mérito.

Lo anterior lo fundamento en los siguientes:

HECHOS

PRIMERO: El domingo veintiséis de marzo del año en curso me inscribí a través del Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) al empleo GESTOR II del nivel jerárquico profesional de la U.A.E. DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES – DIAN.

SEGUNDO: Dentro de los soportes para sustentar mi formación del lado de la educación informal adjunté dos certificados, uno, para justificar el *Diplomado gestión del cambio una transformación del ser para el hacer*, organizado por la pontificia universidad javeriana con una duración de 100 horas firmado el 15 de octubre de 2021, y otro, para soportar el *diplomado en gestión ética* con una duración de 120 horas firmado el 16 de agosto de 2018.

TERCERO: El 17 de septiembre de 2023 presenté las Pruebas Escritas.

CUARTO: El 26 de septiembre de 2023 se publicaron los resultados de las pruebas escritas.

QUINTO: En jornada realizada por el operador del concurso FUAAs el sábado ocho (8) de octubre de 2023 accedí al cuestionario, a mi hoja de respuestas y a la hoja del operador (hoja clave) en la cual se encontraban registradas las respuestas que habían determinado como acertadas y de las cuales no se podía realizar su “reproducción física y/o digital (fotocopia, fotografía, documento escaneado u otro similar)”, de manera que, el operador no entregaba prueba alguna del material señalado y los concursantes solo estuvimos autorizados a tomar apuntes en dos hojas en blanco recibidas al inicio de la jornada.

SEXTO: Después de la jornada de acceso al cuestionario y hojas de respuestas elevé petición escrita ante la FUAAs/ CNSC a través del sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO - Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad identificada radicada con el consecutivo 733802483 de nueve (09) de octubre de 2023, que no fue resuelta de manera clara, precisa y de fondo como dispone el ordenamiento jurídico colombiano y el contrato suscrito entre el operador del concurso de méritos DIAN 2022, la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA (FUAAs) y la comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

En efecto, el operador en su respuesta manifiesta que : *“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 (FUAAs) 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. (...)”*.

SEPTIMO: El día de la jornada de acceso a las pruebas me permitieron consultar el cuestionario, mi hoja de respuestas y la hoja de aciertos (clave) del operador del proceso de selección DIAN 2022. Al comparar personalmente la hoja en la cual marqué mis respuestas con la hoja de aciertos (clave) de la FUAAs conté trece (13) aciertos. De igual manera, que en la pregunta seis (6) el ovalo de la respuesta seleccionada que elegí (opción C) se encontraba relleno parcialmente.

OCTAVO: En la guía de orientación al aspirante de la convocatoria DIAN 2022 el operador del Proceso de Selección DIAN 2022 explicó que “La calificación se realiza a partir de la información recolectada con la lectura electrónica, por lo que debe verificar que el ovalo de la respuesta esté completamente relleno. Aquellas respuestas que no rellenen completamente el ovalo pueden ser tomadas como desaciertos en la lectura electrónica de las mismas...” Así las cosas, en la ampliación a mi reclamación después de la jornada de acceso a las pruebas solicité a la FUAAs / CNSC que me

informara si la respuesta a la pregunta seis (6) había sido contabilizada como acierto en mi calificación definitiva. El operador del concurso de méritos DIAN 2022, Fundación Universitaria del Área Andina (FUAA),aportó la siguiente respuesta : “(...) en relación a la pregunta 6, se encuentra que usted seleccionó la opción C, por tanto, se le dio el acierto de la misma (...) ” El operador continua diciendo : “...Frente a la calificación obtenida, es importante indicar que, revisada nuevamente su hoja de respuesta, se identifica que usted respondió 12 preguntas acertadamente de la prueba sobre competencias Básicas u Organizacionales”. Considerando que en la verificación y contrastación que hice personalmente el día de la jornada de acceso a las pruebas contabilicé trece (13) respuestas acertadas (incluyendo la pregunta 6), existe entonces una diferencia con la cuantificación de las respuestas acertadas por parte del operador FUAA, que solo contabilizó doce (12) de las trece (13) respuestas acertadas.

NOVENO: A mi inquietud de eliminar la pregunta diecisiete (17) de la prueba de competencias básicas u organizacionales aduciendo que se aplique el mismo argumento con el cual fue eliminada la pregunta dieciocho (18) por compartir el mismo enunciado y/o situación la FUAA respondió que “(...) la decisión de eliminar los ítems (...) 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. En consideración a lo anterior, es pertinente indicar que el ítem 17, no cuenta con las condiciones técnicas descritas para considerar su eliminación, motivo por el cual su solicitud es improcedente(...)”

DECIMO: A la parte de mi petición en la cual solicito la anulación de la pregunta nueve (9) por estar mal redactada, por ser confusa y contradictoria debido a que en la situación se lee que una persona con discapacidad por enanismo pide que adecuen las instalaciones a su discapacidad y solicitan que frente a esta petición el funcionario haga una propuesta alternativa (posibilidad de elegir entre opciones o soluciones diferentes” “opción o solución que es posible elegir además de las otras que se consideran”), es decir, una propuesta distinta, que de acuerdo a la hoja de respuestas correctas la acertada era la opción que contiene la misma proposición de la persona en situación de discapacidad (opción a). No es claro y si contradictorio y confuso que la solución a una propuesta alternativa (diferente) sea una propuesta igual a la que se desea diferente, en vez de acciones diferentes como las dispuestas en las opciones b y c, la FUAA manifestó “opción correcta A” “(..) 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 (...)”

UNDECIMO: A la parte de mi petición en la cual solicito la anulación de la pregunta trece (13) de la prueba de competencias básicas u organizacionales ya que es confusa y la respuesta aceptada como valida no resuelve el interrogante planteado, la FUAA contestó que “opción correcta B” “Esta respuesta es correcta, porque para que en una tabla de contenido se visualicen los títulos es necesario que estos cuenten con el estilo apropiado (Titulo1). Según SOPORTE DE MICROSOFT. <https://support.microsoft.com/es-es/office/insertar-una-tablade-contenido-882e8564-0edb->

435e-84b5-1d8552ccf0c0#:~:text=Para%20cada%20t%C3%ADtulo%20que%20desee,A
ctualice%20la%20tabla%20de%20contenido”

DUODECIMO: A la parte de mi petición en la cual solicito la anulación de la pregunta catorce (14) de la prueba de competencias básicas u organizacionales ya que es confusa y tiene problemas de redacción, debido a que en una parte del caso hablan de una tabla que tiene una orientación diferente al resto del texto del documento y después hacen referencia al problema de la tabla como un asunto de tamaño. Seguidamente se lee en la hoja de respuestas acertadas que la correcta es usar el salto de página al final de la hoja, con lo cual no se resuelve la orientación de la tabla y tampoco su tamaño, más aún, el soporte de Microsoft explica que “Word agrega automáticamente un salto al final de cada página. También puede insertar un salto de página manual siempre que quiera iniciar una nueva página en el documento. Coloque el cursor donde quiera que una página termine y el siguiente empiece”, y si lo que se buscaba era dejar la tabla en una sola hoja, el salto de página debía hacerse encima de la tabla y no al final de la hoja, la FUA A responde que “opción correcta A” “Esta respuesta es correcta, porque el Salto de Sección permite dar un formato específico a una sección en particular tal como lo requiere el caso para que solo sea esa página a la que se le cambie la orientación. Según SOPORTE DE MICROSOFT <https://support.microsoft.com/es-es/office/usar-saltos-desecci%C3%B3n-para-cambiar-el-dise%C3%B1o-o-el-formato-de-unasecci%C3%B3n-del-documento-4cdfa638-3ea9-434a-8034-bf1e4274c450> (Recuperado el 15 de agosto de 2023)”.

DECIMO TERCERO: Al consultar el sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, sección de resultados detallados de la prueba de valoración de antecedentes-formación pude constatar que el documento que acredita el programa *Diplomado gestión del cambio una transformación del ser para el hacer*, realizado en la Pontificia universidad javeriana, con una duración de 100 horas, firmado el 15 de octubre de 2021, fue calificado como no valido. Decisión justificada como sigue: “El documento aportado no es objeto de puntuación, debido a que, no tiene relación con las funciones del empleo a proveer, de conformidad con lo establecido en el numeral 3.1.2.1. literal b) del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección”.

DECIMO CUARTO: Al consultar el sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, sección de resultados detallados de la prueba de valoración de antecedentes-formación pude constatar que el documento que acredita mi participación al *diplomado en gestión ética* fue calificado como no valido. Decisión justificada como sigue: “corresponde a curso de inducción, ingreso y/o promoción, dictado con ocasión de procesos de selección de la entidad respectiva, de conformidad con lo exigido en el numeral 3.1.2.1. literal b) del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección...”.

DECIMO QUINTO: Del lado del *Diplomado gestión del cambio una transformación del ser para el hacer*, interpusé reclamación contra la calificación en la prueba de valoración de antecedentes-a mi nombre, conforme a lo dispuesto en el numeral 5.6 del anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del “proceso de selección DIAN 2022”, en las

modalidades de ingreso y ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema específico de carrera administrativa de su planta de personal, ya que, considero que el resultado de la calificación obtenida, 80 puntos sobre 100, no está conforme a las disposiciones reglamentarias en la materia, con los siguientes argumentos:

Con este resultado, están dejando de lado que hizo parte de las actividades académicas (diplomado) del plan institucional de capacitación (PIC) de la DIAN vigente en el periodo 2020 - 2022, en el eje temático de probidad y ética de lo público del departamento administrativo de la función pública (DAFP), y que en el plan estratégico del talento humano de la DIAN 2022 esta consignado que el diplomado estaba “...orientado (..) al ejercicio ético de la función pública para garantizar la sostenibilidad fiscal, fomentar la educación tributaria, promover una cultura de la contribución, así como controlar la evasión de impuestos y el contrabando...”, análogamente, en su página web la Pontificia Universidad Javeriana asegura que este curso “ (...) pretende influir directamente en las prácticas de transparencia de los servidores dentro y fuera de su institución, y convertirlos en gestores del cambio y promotores de valores éticos en el ejercicio de sus funciones (...), por tanto, tiene estrecha relación con las funciones del cargo de GESTOR II del proceso misional cumplimiento de obligaciones tributarias.

Total, es un curso que está en el PIC 2020-2022, con el objetivo de “... Implementar y actualizar un modelo de capacitación que fortalezca las competencias laborales de los servidores públicos de la DIAN, contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos institucionales y el mejoramiento continuo de los procesos de la Entidad...” con sustento en 42 competencias críticas encontradas para la entidad como “... Conocimiento y aplicación del marco normativo del proceso de recaudación misional...”, para concluir que “(...) fortalece la conciencia ética (...), realizando una aproximación crítica de las normas (...) y así motivar su compromiso como gestores del cambio, influenciando de forma positiva su contexto laboral con base en la práctica de valores institucionales...”.

Así las cosas, al figurar el diplomado en cuestión dentro de los programas allí justificados para el cumplimiento de la misión institucional, en los diferentes procesos misionales y transversales de la entidad, distintos a inducción, está directamente relacionado con las funciones del cargo al cual postulé. Efectivamente, el diplomado no solo genera una influencia positiva en el ambiente laboral, sino que contribuye al logro de objetivos institucionales específicos, como la meta de recaudo. Este último, de los principales objetivos del proceso cumplimiento de obligaciones tributarias, del cual hace parte el cargo GESTOR II, y cuyas funciones están consignadas en la descripción del empleo (FT-TAH-1824):

“ (...)

1) Adelantar diligencias de los procesos que le sean asignados relacionados con la Administración de Cartera (...)

5) Desarrollar auditorías, capacitaciones, verificación de requisitos y seguimiento a las entidades recaudadoras autorizadas (...)

6) Responder por la incorporación, la calidad y la unificación de la información sobre las obligaciones a normalizar y la realidad fiscal del contribuyente (...)

8) Desarrollar campañas de ejecución inmediata y de amplia cobertura que incentiven y requieran el cumplimiento de las obligaciones formales y sustanciales, de las personas naturales y jurídicas (...)

11) Las señaladas como comunes a todos los empleos de la planta de personal (...)

Además, cuando la Subdirección Escuela de Impuestos y Aduanas de la DIAN concluye que este diplomado está "... orientado a brindar herramientas para contribuir a la integridad y compromiso en el ejercicio ético de la función pública para garantizar la sostenibilidad fiscal, fomentar la educación tributaria, promover una cultura de la contribución, así como controlar la evasión de impuestos y el contrabando..." está diciendo nada más y nada menos, que, a través del fortalecimiento de la gestión ética de los funcionarios, este programa, contribuye a que los servidores públicos de la entidad, coadyuvan a garantizar la sostenibilidad fiscal del estado colombiano, fomentan la educación tributaria, y promueven la cultura de la contribución, en el ejercicio de sus funciones, en particular en el ejercicio del cargo de GESTOR II, objeto del proceso de cumplimiento de obligaciones tributarias del subproceso de administración de cartera, al cual estoy postulado.

De ahí que, la relación con las funciones del empleo a proveer, de conformidad con lo establecido en el numeral 3.1.2.1. literal b) del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del Proceso de Selección en cuestión, quedan así evidenciadas.

Para su mayor claridad, puede consultar PIC 2020-2022 en

<https://www.dian.gov.co/dian/entidad/PlanEvalInstitucional/6>. Plan institucional de capacitación 2021.XLSX

Para su mayor claridad, el plan estratégico del talento humano 2022 en

<https://www.dian.gov.co/dian/entidad/PlanEvalInstitucional/6.%20Plan%20Estrate%CC%81gico%20de%20Talento%20Humano%202022%201.docx>

DECIMO SEXTO: Del lado del *diplomado en gestión ética*, interpose reclamación contra la calificación atribuida a la valoración de antecedentes-Secciones a mi nombre, conformemente a lo dispuesto en el numeral 5.6 del anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del "proceso de selección DIAN 2022", en las modalidades de ingreso y ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema específico de carrera administrativa de su planta de personal, al considerar que la calificación obtenida, 80 puntos sobre 100, no es conforme a las disposiciones reglamentarias en la materia, con los siguientes argumentos:

Al revisar el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) vigencia 2018 de la DIAN, se encuentra que están identificados claramente en la columna "*clase de programa*" la naturaleza de los diferentes programas distinguiendo diferentes categorías: inducción, reinducción, entrenamiento en puesto de trabajo y educación informal.

En dicha columna, el diplomado en gestión ética, está identificado en la categoría “educación informal”. Así, la calificación de dicho programa queda claramente identificada, de manera que no cabe duda alguna que se trata de un curso de educación informal y no de un programa “(..) de inducción, ingreso y/o promoción, dictado con ocasión de procesos de selección de la entidad (...)”.

De igual manera, en el portal web de la U.A.E. DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES-DIAN se puede apreciar que el *diplomado en gestión ética*, hace parte de una de las actividades académicas del PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) vigencia 2018. En este se precisa que su objetivo general es “... Fortalecer el desarrollo de las competencias laborales de los empleados, la gestión organizacional y el mejoramiento continuo de los procesos de la Entidad, mediante la capacitación y la formación, con el fin de facilitar el logro de los objetivos estratégicos definidos en el horizonte institucional para la vigencia 2018...”, su objetivo táctico es “... fortalecer el talento humano y promover su desarrollo, en el marco de la política integral de gestión humana...” cuya finalidad es “... Alcanzar la mayor cobertura de servidores capacitados tanto del nivel central como del seccional de acuerdo con los usuarios previstos en el plan institucional de capacitación...”.

Además, en la columna clase de programa, se puede apreciar, que el diplomado en gestión ética se encuentra categorizado como educación informal, lo cual significa, de acuerdo a la resolución 39 de 2016 de la dirección de impuestos y aduanas nacionales, un “...Conocimiento libre y espontáneamente adquirido proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (...)”. Del mismo modo, en el sistema en el cual se encuentra consignado el historial de capacitación de los servidores públicos de la DIAN (DIANNET), se puede determinar con claridad cuales corresponden a inducción o reinducción y cuales no:

En el mismo sentido, en correo recibido desde el buzón de comunicación interna de la U.A.E. dirección de impuestos y aduanas nacionales (DIAN) de 06 de febrero de 2017, se puede determinar que el diplomado en gestión ética estaba dirigido a “*jefes y gestores de ética sin personal a cargo, y funcionarios públicos interesados en el tema*”. De manera que, mi participación fue consecuencia de una inscripción voluntaria realizada en respuesta a esta invitación. Se evidencia entonces, que dicho programa no cumple con el requisito de obligatoriedad que exigen los cursos de inducción de acuerdo a la resolución 39 de 2016 de la DIAN.

Ciertamente, el departamento administrativo de la función pública (DAFP) en el concepto 210381 de 2022 establece que “... Las personas que sean nombradas en periodo de prueba asistirán con carácter obligatorio al curso de inducción (...)”.

En suma, está probado que el *diplomado en gestión ética* no corresponde a un curso “(..) de inducción, ingreso y/o promoción, dictado con ocasión de procesos de selección de la entidad (...)”. Y si a un curso de educación informal.

Para su mayor claridad, puede consultar PIC vigencia 2018 de la DIAN en

https://www.dian.gov.co/dian/entidad/Paginas/Planes_Institucionales.aspx (numeral 6)

DECIMO SEPTIMO: Con los anteriores argumentos solicité que el diplomado gestión del cambio una transformación del ser para el hacer, organizado por la pontificia universidad javeriana con una duración de 100 horas firmado el 15 de octubre de 2021 al tener relación con las funciones del empleo a proveer Gestor II y el diplomado de gestión ética con una duración de 120 horas firmado el 16 de agosto de 2018 por ser un programa de educación informal relacionado con las funciones del cargo Gestor II:

1. Sean calificados válidos y con la puntuación más alta (cinco) conforme a los numerales 5.1 y 5.3 del citado anexo;
2. Sean sumados a mi calificación definitiva de la prueba de valoración de antecedentes pasando de OCHENTA (80) a OCHENTA Y CINCO (85) y que además afecte el resultado de mi calificación definitiva de la fase I subiendo de OCHENTA Y CUATRO PUNTO CINCUENTA Y NUEVE (84.59) a OCHENTA Y CINCO PUNTO SESENTA Y NUEVE (85.69).
3. En caso de que no sea resuelta favorablemente la petición 1, solicito se me informe de manera clara, precisa y de fondo las razones por las cuales consideran que a pesar de los sólidos argumentos anteriores el diplomado de gestión del cambio una transformación del ser para el hacer “no tiene relación con las funciones del empleo a proveer”. Se aporten las pruebas correspondientes.
4. En caso de que no sea resuelta favorablemente la petición 2, solicito se me informe de manera clara, precisa y de fondo las razones por las cuales consideran que a pesar de los sólidos argumentos anteriores el diplomado en gestión ética, “corresponde a curso de inducción, ingreso y/o promoción, dictado con ocasión de procesos de selección de la entidad respectiva”. Se aporten las pruebas correspondientes.

DECIMO OCTAVO: En respuesta a mi reclamación el operador del concurso FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA en la parte de OBSERVACIONES FRENTE A LA DOCUMENTACIÓN EN GENERAL PRESENTADA manifiesta que *“Para efectos de dar trámite y respuesta a la reclamación interpuesta por el aspirante, en la que se expresa su inconformismo relacionado con la verificación de los certificados de Educación, aportados dentro de los términos establecidos por el Proceso de Selección, es pertinente aclarar lo siguiente: En relación a su solicitud es pertinente aclarar que, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 5.3 del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección, es preciso mencionar que: “En esta prueba se va a valorar únicamente la Educación relacionada con las funciones del empleo a proveer, que sea adicional al requisito mínimo de Educación exigido para tal empleo (...)”* Ahora bien, tomando en consideración la norma precitada, y en lo que respecta al Diplomado en GESTIÓN DEL CAMBIO UNA TRANSFORMACIÓN DEL SER PARA EL HACER, aportado por el aspirante, es necesario aclarar que se trata de una formación enfocada a influir directamente en las prácticas de transparencia de los servidores dentro y fuera de su institución, y convertirlos en gestores del cambio y promotores de valores éticos en ejercicios de sus funciones. Por otra parte, el Diplomado de Gestión Ética está enfocado en gobernanza para la paz, formación para el apoyo a la gestión y desarrollo organizacional. Teniendo en cuenta lo anterior, y considerando que el propósito general de la OPEC se encuentra orientado a desarrollar acciones inherentes al proceso de cumplimiento de obligaciones tributarias, de acuerdo con la normativa vigente, las políticas gubernamentales e institucionales y las directrices de nivel central., no es posible determinar una relación directa con

las funciones del empleo a proveer. Finalmente, una vez revisados los documentos aportados por usted en la etapa de inscripción al presente proceso de selección, se evidencia que el documento aportado en Gestión Ética se encuentra directamente relacionado con las funciones del empleo. En consecuencia, resulta procedente otorgar una puntuación en el factor de Educación Educación Informal en la etapa de Valoración de Antecedentes”

DECIMO NOVENO: En respuesta a mi reclamación el operador del concurso FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA en la parte de la DECISIÓN expresa que *“Realizada la verificación, la Fundación Universitaria del Área Andina, se permite decidir lo siguiente: 1. Negar las solicitudes presentadas por el aspirante en la reclamación. 2. Mantener la puntuación inicialmente publicada de 80.00 en la Prueba de Valoración de Antecedentes”*

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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...”*. Otro, los artículos 13 relativo al derecho a la igualdad, 25 relativo al derecho al trabajo, 29 relativo al debido proceso, 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...”*

Acuerdo No. 08 del 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. Anexo: Por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del “Proceso de Selección DIAN 2022”, en las modalidades de Ingreso y Ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de su planta de personal. Acuerdo Modificatorio No. 24 del 15 de febrero de 2023: Por el cual se modifica parcialmente el Acuerdo No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022 “por medio del 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. Constitución Política de Colombia, Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Decreto 770 de 2021 Decreto Ley 71 de 2020.

LEY 909 DE 2004. ARTÍCULO 2°. PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. 1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad. 2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los

procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley. 3. Esta ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos: a. La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos; b. La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley; c. La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión; d. Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.

ARTÍCULO 27. CARRERA ADMINISTRATIVA. La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. Las reglas del concurso son invariables tal como lo reiteró esta Corporación en la sentencia SU-913 de 2009 al señalar "...resulta imperativo recordar la intangibilidad de las reglas que rigen las convocatorias de los concursos públicos para acceder a cargos de carrera en tanto no vulneren la ley, la Constitución y los derechos fundamentales en aras de garantizar el derecho fundamental a la igualdad.

ARTÍCULO 28. PRINCIPIOS QUE ORIENTAN EL INGRESO Y EL ASCENSO A LOS EMPLEOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA. La ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios: a. Mérito. Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos; b. Libre concurrencia e igualdad en el ingreso. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole; c. Publicidad. Se entiende por esta la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales; d. Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección; e. Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección; f. Garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de selección y, en especial, de cada uno de los miembros responsables de ejecutarlos; g. Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera; h. Eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo; i. Eficiencia en los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que han de rodear al proceso de selección.

REGLAS DE LAS CONVOCATORIAS: es "la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes", y como tal impone las reglas que son obligatorias para todos, entiéndase administración y administrados concursantes. Por tanto, como en ella se delinear los parámetros que guiarán el proceso, los participantes, en ejercicio de los principios de buena fe y confianza legítima, esperan su estricto cumplimiento. La Corte Constitucional ha considerado, entonces, que el Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios axiales de nuestro ordenamiento constitucional, entre otros, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes. En consecuencia, las normas de la convocatoria sirven de auto vinculación y autocontrol porque la administración debe "respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada. 2. JURISPRUDENCIA. 2.1. Procedencia de la acción de tutela para controvertir decisiones adoptadas en el marco de un Concurso Público. El CONSEJO DE ESTADO CP: LUIS RAFAEL VERGARA QUINTERO el 24 de febrero 2014 con radicado 08001233300020130035001, se manifestó respecto de la Procedencia de la acción de tutela para controvertir decisiones adoptadas en el marco de un Concurso Público, así: "El artículo 86 de la Constitución Política de 1991, establece la posibilidad del ejercicio de la acción de tutela para reclamar ante los jueces, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de los derechos fundamentales en los casos en que estos resultaren vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública siempre y cuando el afectado, conforme lo establece el artículo 6° del Decreto 2591 de 1991, no disponga de otro medio de defensa judicial, a menos que la referida acción se utilice como mecanismo transitorio en aras de evitar un perjuicio irremediable. En materia de concursos públicos, si bien en principio podría sostenerse que los afectados por una presunta vulneración de sus derechos fundamentales pueden controvertir las decisiones tomadas por la administración - las cuales están contenidas en actos administrativos de carácter general o de carácter particular -, mediante las acciones señaladas en el Código Contencioso Administrativo, se ha estimado que estas vías judiciales no son siempre idóneas y eficaces para restaurar los derechos fundamentales conculcados. Al respecto, en la sentencia T-256/95 (MP Antonio Barrera Carbonen), decisión reiterada en numerosos fallos posteriores, sostuvo: "La provisión de empleos públicos a través de la figura del concurso, obedece a la satisfacción de los altos intereses públicos y sociales del Estado, en cuanto garantiza un derecho fundamental como es el acceso a la función pública, realiza el principio de igualdad de tratamiento y de oportunidades de quienes aspiran a los cargos públicos en razón del mérito y la calidad y constituye un factor de moralidad, eficiencia e imparcialidad en el ejercicio de la función administrativa. Por lo tanto, la oportuna provisión de los empleos, con arreglo al cumplimiento estricto de las reglas del concurso y el reconocimiento efectivo de las calidades y el mérito de los concursantes asegura el buen servicio administrativo y demanda, cuando se presenten controversias entre la administración y los participantes en el concurso, de decisiones rápidas que garanticen en forma oportuna la efectividad de sus derechos, más aún cuando se trata de amparar los que tienen e/ carácter de fundamentales". De otro lado, el reiterado criterio de la Sala apunta a que tratándose de acciones de tutela en las que se invoque la vulneración de derechos fundamentales al interior de un concurso de méritos en desarrollo, su

procedencia es viable a pesar de la existencia de otros medios de defensa judicial, teniendo en cuenta la agilidad con que se desarrollan sus etapas, frente a las cuales el medio principal de protección dispuesto por el ordenamiento jurídico no garantiza la inmediatez de las medidas que llegaren a necesitarse para conjurar el eventual daño ocasionado a los intereses de quien acude en tutela, si llegare a demostrarse la violación de los derechos reclamados.

VIABILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA CUANDO SE VIOLENTA EL MERITO COMO MODO PARA ACCEDER AL CARGO PUBLICO. En cuanto a la naturaleza de la acción que interpongo, ésta la consagra el artículo 86 de la carta Política como un mecanismo de defensa excepcional que tiene toda persona contra acciones u omisiones de cualquier autoridad, o de los particulares en los casos establecidos en la ley que quebrante o amenace vulnerar derechos constitucionales fundamentales. Respecto a la procedencia de la Acción de Tutela para la protección de los derechos fundamentales dentro de los concursos de mérito, la Corte Constitucional se ha manifestado en diversas oportunidades como en la sentencia T-604/13 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES AL ACCESO AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PUBLICA - procedencia de la Acción de tutela para la protección. Esta corporación ha determinar que las acciones contencioso-administrativas no protegen en igual grado que la tutela, los derechos fundamentales amenazados o vulnerados en los procesos de vinculación de servidores públicos, cuando ello se hará, por concurso de méritos, ya que la mayoría de veces debido a la congestión del aparato jurisdiccional, el agotamiento de las mismas implica la prolongación de la vulneración en el tiempo. Concurso de méritos Potestad del juez de tutela cuando evidencia irregularidades y vulneración del Debido proceso en el trámite del concurso. Una de las consecuencias que tiene la consagración expresa del Debido Proceso como un derecho de rango fundamental, es que todas las personas pueden acudir a la acción de tutela con el fin de que el juez constitucional conozca de la presunta vulneración, y de ser necesario ordene las medidas necesarias para garantizar su protección inmediata. Entre las prevenciones que debe adoptar el juez de tutela cuando evidencia la transgresión de una garantía constitucional, está la de dictar una sentencia en la cual se restablezca el derecho. Por su parte la Sentencia T-569 de 2011 expresa: "Es deber del juez de tutela examinar si la controversia puesta a su consideración (i) puede ser ventilada a través de otros mecanismos judiciales y (ii) si a pesar de existir formalmente, aquellos son o no son suficientes para proveer una respuesta material y efectiva a la disputa puesta a su consideración".

VIOLACIÓN AL DERECHO ACCESO A CARGOS PÚBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS. La idoneidad de la tutela cuando en el marco de un concurso de méritos, se busca proteger el derecho al acceso a cargos públicos, fue analizada en la sentencia T112A de 2014: "En relación con los concursos de méritos para acceder a cargos de carrera, en numerosos pronunciamientos, esa corporación ha reivindicado la pertenencia de la acción de tutela pese a la existencia de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho ante la jurisdicción de lo contencioso administrativa, que no ofrece la suficiente solidez para proteger en toda su dimensión los derechos a la igualdad, al trabajo, al debido proceso y al acceso a los cargos públicos. En algunas ocasiones los medios ordinarios no resultan idóneos para lograr la protección de los derechos de las personas que han participado en concursos para acceder a cargos de carrera". El principio del mérito es el que garantiza la excelencia y profesionalización en la prestación del servicio público, para que responda y permita materializar los fines del Estado; (ii) la concreción de esta garantía constitucional se da 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; (iii) en el marco de estos concursos se profieren unos actos administrativos denominados listas de elegibles, en las cuales se consignan en estricto orden de mérito los nombres de las personas que superaron las pruebas del proceso, con miras a ser nombrados en las vacantes ofertadas, en principio, estas solo podían ser utilizadas para proveer las vacantes definitivas que se abrieran en los empleos inicialmente convocados; (iv) no cabe alegar que existe un derecho adquirido, en la medida en que para que ello confluya se requiere acreditar que (a) la persona participó en un concurso de méritos; (b) que el nombre fue incluido en la lista de elegibles y (c) que existe una vacante definitiva para ser designado, por lo que los demás participantes tan solo tendrán una expectativa; (v) en el marco de la Ley 1960 de 2019 es posible extender una lista de elegibles vigente para proveer cargos equivalentes, esto es, que corresponda a la denominación, grado, código y asignación básica del inicialmente ofertado. Sentencia SU446/11 CONCURSO DE MERITOS ETAPAS, La sentencia C-040 de 1995 reiterada en la SU-913 de 2009, explicó cada una de esas fases, las que por demás fueron recogidas por el legislador en el artículo 31 de la Ley 909 de 2004. Así: 1. Convocatoria. ... es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes. 2. Reclutamiento. Esta etapa tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño de los empleos objeto del concurso. 3. Pruebas. Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación de los aspirantes a los diferentes empleos que se convoquen, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de un empleo o cuadro funcional de empleos. La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos, los cuales deben responder a criterios de objetividad e imparcialidad. 4. Listas de elegibles. Con los resultados de las pruebas...se elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con ésta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso. 5. Período de prueba. La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento. “Aprobado dicho período, al obtener evaluación satisfactoria, el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente”.

Sentencia SU446/11 SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA-Importancia como pilar fundamental de Estado. La importancia de la carrera administrativa como pilar del Estado Social de Derecho, se puso de relieve por esta Corporación en la sentencia C-588 de 2009, al declarar la inexecutable del Acto Legislativo No 01 de 2008, que suspendía por el término de tres años la vigencia del artículo 125 constitucional. En el mencionado pronunciamiento se indicó que el sistema de carrera administrativa tiene como soporte principios y fundamentos propios de la definición de Estado que se consagra en el artículo 1 constitucional, cuyo incumplimiento o inobservancia implica el desconocimiento de los fines estatales; del derecho a la igualdad y la prevalencia de derechos fundamentales de los ciudadanos, tales como el acceso a cargos públicos y el debido proceso. 2.2.

Derecho al Debido Proceso. Este es una institución importantísima dentro del derecho moderno, ya que contiene las garantías necesarias para el derecho procesal. Se trata de un derecho fundamental reconocido en el derecho colombiano y en la mayoría de constituciones modernas. En la Constitución el artículo 29 enuncia la institución del debido proceso que reza dentro de sus líneas lo siguiente: El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se le imputa. El derecho a obtener acceso a la justicia. Derecho a la independencia del Juez. Derecho a la igualdad entre las partes intervinientes en el proceso. Derecho a un Juez imparcial. Derecho a un Juez predeterminado por la ley. La favorabilidad en la pena. Derecho a la defensa. Derecho a presentar pruebas. El debido proceso además es considerado un principio jurídico procesal según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, y a permitirle tener oportunidad de ser oído y hacer valer sus pretensiones frente al juez. De esta forma, el Debido Proceso es el pilar fundamental del Derecho Procesal y se expresa en la exigencia de unos procedimientos en los que debe respetarse un marco normativo mínimo en pro de la búsqueda de justicia social. El derecho al debido proceso entraña el servicio del Estado a través de su administración, remitiendo adicionalmente al artículo 229 de la misma Carta Política donde describe que cuando un funcionario omite o extralimita sus poderes dentro de un trámite administrativo, no sólo quebranta los elementos esenciales del proceso, sino que igualmente comporta una vulneración del derecho de acceso a la administración de justicia, del cual son titulares todas las personas naturales y jurídicas, que en calidad de administrados. Es importante que se respete el procedimiento requerido para la aplicación del acto administrativo, permitiendo un equilibrio en las relaciones que se establecen entre la administración y los particulares, en aras de garantizar decisiones de conformidad con el ordenamiento jurídico por parte de la administración. El debido proceso debe velar por un procedimiento en el que se dé continuamente el derecho de defensa y de contradicción de todas aquellas personas que puedan resultar afectadas con la decisión administrativa. De esta forma, el debido proceso en materia administrativa busca en su realización obtener una actuación administrativa justa sin lesionar a determinado particular. Se busca también un equilibrio permanente en las relaciones surgidas del proceso y procedimiento administrativo, frente al derecho substancial y a los derechos fundamentales de las personas y la comunidad en general. Es así como la reiterada jurisprudencia trata sobre el tema: "La garantía del debido proceso, plasmada en la Constitución colombiana como derecho fundamental de aplicación inmediata (artículo 85) y consignada, entre otras, en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (artículos 10 y 11), en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre proclamada el mismo año (artículo XXVI) y en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica, 1969, Artículos 8 y 9), no consiste solamente en las posibilidades de defensa o en la oportunidad para interponer recursos, como parece entenderlo el juzgado de primera instancia, sino que exige, además, como lo expresa el artículo 29 de la Carta, el ajuste a las normas preexistentes al acto que se imputa; la competencia de la autoridad judicial o administrativa que orienta el proceso; la aplicación del principio de favorabilidad en materia penal; el derecho a una resolución que defina las cuestiones jurídicas planteadas sin dilaciones injustificadas; la ocasión de presentar pruebas y de controvertir las que se alleguen en contra y, desde luego, la plena observancia de las formas propias de cada proceso según sus características" "El derecho al debido

proceso es el conjunto de garantías que buscan asegurar a los interesados que han acudido a la administración pública o ante los jueces, una recta y cumplida decisión sobre sus derechos. El incumplimiento de las normas legales que rigen cada proceso administrativo o judicial genera una violación y un desconocimiento del mismo." (C-339 de 1996). "El debido proceso constituye una garantía infranqueable para todo acto en el que se pretenda - legítimamente- imponer sanciones, cargas o castigos. Constituye un límite al abuso del poder de sancionar y con mayor razón, se considera un principio rector de la actuación administrativa del Estado y no sólo una obligación exigida a los juicios criminales. " "El debido proceso comprende un conjunto de principios, tales como el de legalidad, el del juez natural, el de favorabilidad en materia penal, el de presunción de inocencia y el derecho de defensa, los cuales constituyen verdaderos derechos fundamentales". "El debido proceso constituye un derecho fundamental de obligatorio cumplimiento para las actuaciones tanto judiciales como administrativas, para la defensa de los derechos de los ciudadanos, razón por la cual deben ser respetadas las formas propias del respectivo proceso. Lo anterior garantiza la transparencia de las actuaciones de las autoridades públicas y el agotamiento de las etapas previamente determinadas por el ordenamiento jurídico. Por ello los ciudadanos sin distinción alguna, deben gozar del máximo de garantías jurídicas en relación con las actuaciones administrativas y judiciales encaminadas a la observancia del debido proceso." (T- 078 de 1998). "La importancia del debido proceso se liga a la búsqueda del orden justo. No es solamente poner en movimiento mecánico las reglas de procedimiento y así lo insinuó Lhering. Con este método se estaría dentro del proceso legal pero lo protegible mediante tutela es más que eso, es el proceso justo, para lo cual hay que respetar los principios procesales de publicidad, inmediatz, libre apreciación de la prueba, y, lo más importante: el derecho mismo. El debido proceso que se ampara con la tutela está ligado a las normas básicas constitucionales tendientes al orden justo (para ello nada más necesario que el respeto a los derechos fundamentales); ello implica asegurar que los poderes públicos constituidos sujeten sus actos (sentencias, actos administrativos) no solamente a las normas orgánicas constitucionales sino a los valores, principios y derechos y este sería el objeto de la jurisdicción constitucional en tratándose de la tutela". (T- 280 de 1998).

2.3. Igualdad. En diversas sentencias donde la Corte Constitucional ha determinado que la igualdad es un concepto multidimensional pues es reconocido como un principio, un derecho fundamental y una garantía. De esta manera, la igualdad puede entenderse a partir de tres dimensiones: i) formal, lo que implica que la legalidad debe ser aplicada en condiciones de igualdad a todos los sujetos contra quienes se dirige; y, ii) material, en el sentido garantizar la paridad de oportunidades entre los individuos; y, iii) la prohibición de discriminación que implica que el Estado y los particulares no puedan aplicar un trato diferente a partir de criterios sospechosos construidos con fundamento en razones de sexo, raza, origen étnico, identidad de género, religión y opinión política, entre otras.

2.4. Principio de legalidad administrativa. Sentencia C-710/01. El principio constitucional de la legalidad tiene una doble condición de un lado es el principio rector del ejercicio del poder y del otro, es el principio rector del derecho sancionador. Como principio rector del ejercicio del poder se entiende que no existe facultad, función o acto que puedan desarrollar los servidores públicos que no esté prescrito, definido o establecido en forma expresa, clara y precisa en la ley. Este principio exige que todos los funcionarios del Estado actúen siempre sujetándose al ordenamiento jurídico que establece la Constitución y lo desarrollan las demás reglas jurídicas. Sentencia C-412/15.

El principio de legalidad exige que dentro del procedimiento administrativo sancionatorio la falta o conducta reprochable se encuentre tipificada en la norma -lex scripta- con anterioridad a los hechos materia de la investigación Lex previa. En materia de derecho sancionatorio el principio de legalidad comprende una doble garantía, a saber: material, que se refiere a la predeterminación normativa de las conductas infractoras y las sanciones; y, formal, relacionada con la exigencia de que estas deben estar contenidas en una norma con rango de ley, la cual podrá hacer remisión a un reglamento, siempre y cuando en la ley queden determinados los elementos estructurales de la conducta antijurídica. Esto se desprende del contenido dispositivo del inciso 2° del artículo 29 de la Constitución Política que establece el principio de legalidad, al disponer que “nadie podrá ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se imputa (...)”, es decir, que no existe pena o sanción si no hay ley que determine la legalidad de dicha actuación, ya sea por acción u omisión. Sentencia 00128 de 2016 Consejo de Estado. Uno de los elementos definitorios del Estado moderno es la sujeción de sus autoridades al principio de legalidad. La idea de que el ejercicio del poder no puede corresponder a la voluntad particular de una persona, sino que debe obedecer al cumplimiento de normas previamente dictadas por los órganos de representación popular, es un componente axiológico de la Constitución Política de 1991, en la cual se define expresamente a Colombia como un Estado social de derecho (artículo 1) basado en el respeto de las libertades públicas y la defensa del interés general (artículo 2). Esta declaración de principios a favor del respeto por la legalidad se refleja directamente en varias otras disposiciones constitucionales según las cuales (i) los servidores públicos son responsables por infringir la Constitución y las leyes y por omisión o extralimitación de funciones (artículo 6); (ii) ninguna autoridad del Estado podrá ejercer funciones distintas de las que le atribuye la Constitución y la ley (artículo 121); y (iii) no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o el reglamento. (...) De este modo, el principio constitucional de legalidad exige que la actuación de las diferentes autoridades públicas tenga una cobertura normativa suficiente o, lo que es lo mismo, esté basada en una norma habilitante de competencia, que confiera el poder suficiente para adoptar una determinada decisión. Como señala García de Enterría, en virtud del principio de legalidad el ordenamiento jurídico “otorga facultades de actuación, definiendo cuidadosamente sus límites”, de modo que “habilita a la Administración para su acción confiriéndole al efecto poderes jurídicos”. (...) Precisamente, al no ser la competencia un elemento accidental o superfluo de los actos administrativos, su inobservancia afecta la validez de la decisión y en ese sentido constituye causal de nulidad de los actos administrativos (artículo 137 CPACA). Por tanto, para resolver el asunto consultado será necesario tener en cuenta que la competencia administrativa debe ser expresa y suficiente en sus diferentes componentes -funcional, territorial y temporal-, que las autoridades no pueden auto atribuírsela y que tampoco les será lícito asumir aquella que corresponda a otra entidad. Como se ha visto, una decisión adoptada sin competencia atenta directamente contra el principio constitucional de legalidad y permite activar los mecanismos existentes para su expulsión del ordenamiento jurídico.

2.5. Exceso ritual manifiesto. Sentencia 00537 de 2018 Consejo de Estado. La Corte Constitucional ha definido el defecto procedimental por exceso ritual manifiesto como aquel que se presenta cuando “un funcionario utiliza o concibe los procedimientos como un obstáculo para la eficacia del derecho sustancial y por esta vía, sus actuaciones devienen en una denegación de justicia. (Sentencia T-024 del 17 de enero de 2017).

2.6. Prevalencia del derecho sustancial frente a lo formal. Por su parte, el artículo 228 de la Constitución Política consagra el

principio de prevalencia del derecho sustancial sobre el formal, que propende porque las normas procesales sean el medio que permita concretar o efectivizar los derechos sustanciales de los ciudadanos. 2.7. Principio de transparencia en el concurso de méritos.

Sentencia C-878/08: "[...] el principio de transparencia de la actividad administrativa se empaña si en contravía de las legítimas expectativas del aspirante, su posición en el concurso se modifica durante su desarrollo; el principio de publicidad (art. 209 C.P.) se afecta si las reglas y condiciones pactadas del concurso se modifican sin el consentimiento de quien desde el comienzo se sujetó a ellas; los principios de moralidad e imparcialidad (idem) de la función administrativa se desvanecen por la inevitable sospecha de que un cambio sobreviniente en las reglas de juego no podría estar motivado más que en el interés de favorecer a uno de los concursantes; el principio de confianza legítima es violentado si el aspirante no puede descansar en la convicción de que la autoridad se acogerá a las reglas que ella misma se comprometió a respetar; se vulnera el principio de la buena fe (art. 83 C.P.) si la autoridad irrespeta el pacto que suscribió con el particular al diseñar las condiciones en que habría de calificarlo; el orden justo, fin constitutivo del Estado (art. 22 C.P.), se vulnera si la autoridad desconoce el código de comportamiento implícito en las condiciones de participación del concurso, y, en fin, distintos principios de raigambre constitucional como la igualdad, la dignidad humana, el trabajo, etc., se ven comprometidos cuando la autoridad competente transforma las condiciones y requisitos de participación y calificación de un concurso de estas características. Adicionalmente, el derecho que todo ciudadano tiene al acceso a cargos públicos, consagrado en el artículo 40 constitucional, se ve vulnerado si durante el trámite de un concurso abierto, en el que debe operar el principio de transparencia, se modifican las condiciones de acceso y evaluación..."

PETICION

Por lo anterior, solicito:

PRIMERO: En vista de la diferencia que existe entre el número de aciertos determinados por el operador del concurso FUAA y el número de aciertos determinados personalmente en la jornada de acceso a las pruebas solicito respetuosamente ordenar al operador del concurso FUAA y/o a la CNSC que me entregué copia de las pruebas pertinentes que permitan concluir que después de la jornada en la cual me permitió el acceso al cuestionario, hoja de respuestas del aspirante y hoja de respuestas elegidas como acertadas por parte del operador del concurso se accedió, verificó y contrastó mi hoja de respuestas con la hoja de respuestas elegidas como acertadas por parte del operador del concurso.

SEGUNDO: En vista de la diferencia que existe entre el número de aciertos determinados por el operador del concurso FUAA y el número de aciertos determinados personalmente en la jornada de acceso a las pruebas solicito respetuosamente ordenar al operador del concurso FUAA y/o a la CNSC que informe de manera clara, precisa y de fondo si la máquina de lectura óptica después de realizada la lectura de la hoja de respuesta genera un reporte en el cual se puedan leer las respuestas tomadas como aciertos y desaciertos y/o cualquier otro reporte. En caso afirmativo, suministrar copia de dicho soporte y/o reporte.

TERCERO: En vista de la diferencia que existe entre el número de aciertos determinados por el operador del concurso FUAAs y el número de aciertos determinados personalmente en la jornada de acceso a las pruebas solicito respetuosamente ordenar al operador del concurso FUAAs y/o a la CNSC que me sean entregadas copias de mi hoja de respuestas y la hoja con las respuestas correctas (clave) del operador del concurso.

CUARTO: En vista de la diferencia que existe entre el número de aciertos determinados por el operador del concurso FUAAs y el número de aciertos determinados personalmente en la jornada de acceso a las pruebas, solicito respetuosamente ordenar al operador del concurso FUAAs y/o a la CNSC que me permita acceder nuevamente a mi hoja de respuestas y a la hoja de respuestas correctas (clave) del operador del concurso FUAAs con la presencia y/o participación de un representante del ministerio público y/o tercero idóneo que el señor juez considere procedente para dirimir la diferencia existente entre el número de preguntas con respuestas acertadas determinadas por el operador (12) y el número de preguntas con respuestas acertadas que conté presencialmente en la jornada de acceso a las pruebas (13) y en la cual se levante un acta de la cual me entreguen copia para que obre como prueba al momento de cuantificar mi resultado definitivo en la prueba de competencias funcionales y comportamentales que incida en mi calificación definitiva de la fase I y en mi ubicación en la lista de admitidos.

QUINTO: En vista de que la justificación para negar la anulación en mi cuestionario de las preguntas 13, 14 y 17 proviene de la publicación realizada por la empresa Microsoft en su portal web en la pestaña soporte es la misma ruta que sustenta mis argumentos para solicitar su anulación -como se puede apreciar en el punto III de la respuesta a mi reclamación- solicito respetuosamente ordenar a la FUAAs/CNSC que se eleve petición a la empresa Microsoft y/o a un tercero experto idóneo distinto al contratado por el operador del concurso FUAAs para que explique de manera clara, precisa y de fondo si la respuesta determinada como acertada por los expertos contratados por el operador del concurso (FUAAs) permite resolver de manera precisa y sin ambigüedad la solución que se buscaba al problema planteado en las citadas preguntas, y en caso de que no las satisfaga ordenar al operador del concurso la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA y/o a la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL que se proceda a ajustar la ponderación de las preguntas y a realizar mi calificación sin tener en cuenta estas preguntas y la nueva ponderación.

SEXTO: En vista de que en la respuesta a mi reclamación en el punto III el operador del concurso FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA explica que el ítem 18 fue eliminado por que no respondía a la “evaluación del desempeño de los ítems para medir las competencias laborales de los aspirantes evaluados” solicito ordenar la anulación del ítem 17 por compartir el mismo enunciado y en consecuencia ordenar que se proceda a ajustar la ponderación de las preguntas y a realizar mi calificación sin tener en cuenta estas preguntas y la nueva ponderación.

SEPTIMO: En vista de que la justificación para la negativa de anular la pregunta 9 no es una solución clara, precisa y de fondo a mi petición ya que se limita a explicar el derecho de las personas en condición de discapacidad por enanismo, lo cual no está en discusión, en vez de explicar porque si en la pregunta se demanda que se haga una propuesta alternativa a lo solicitado por la persona en condición de discapacidad la respuesta acertada es la única que corresponde a lo que el peticionario está solicitando, es decir, no logra controvertir mi queja sobre la calidad de la pregunta

para que sea considerada en la evaluación y la validez de la respuesta marcada por el operador como acertada.

OCTAVO: Considerando que en la respuesta a mi reclamación el operador del concurso FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA manifestó que *“Finalmente, una vez revisados los documentos aportados por usted en la etapa de inscripción al presente proceso de selección, se evidencia que el documento aportado en Gestión Ética se encuentra directamente relacionado con las funciones del empleo. En consecuencia, resulta procedente otorgar una puntuación en el factor de Educación Informal en la etapa de Valoración de Antecedentes (...) se permite decidir lo siguiente: 1. Negar las solicitudes presentadas por el aspirante en la reclamación. 2. Mantener la puntuación inicialmente publicada de 80.00 en la Prueba de Valoración de Antecedentes”*, solicito ordenar al operador del concurso FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA Y/O A LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL que sumen a mi resultado de la prueba de valoración de antecedentes el valor de cuatro (4) puntos como dispone el numeral 5.3 del anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del “proceso de selección dian 2022” para los cursos de educación informal que cuenten con horas certificadas en el rango de 97 a 128, ya que al consultar el sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, sección de Sumatoria de puntajes obtenidos en el concurso -TABLA 6 VA CON UNA SOLA EXPERIENCIA-se evidencia que no han sido agregados y tampoco han afectado el resultado total.

NOVENO: Al estar probada en mi argumentación que los diplomados de gestión ética y *gestión del cambio una transformación del ser para el hacer* son programas de educación informal relacionados con las funciones del cargo GESTOR II del proceso cumplimiento de obligaciones tributarias del subproceso Administración de cartera Recaudo-Devoluciones, solicito ordenar al operador del concurso FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA que el *Diplomado gestión del cambio una transformación del ser para el hacer*, y el *diplomado en gestión ética* sean calificados válidos y con la puntuación más alta (cinco) conforme a los numerales 5.1 y 5.3 del anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del “proceso de selección dian 2022”, en las modalidades de ingreso y ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema específico de carrera administrativa de su planta de persona; que sean sumados a mi calificación definitiva de la prueba de valoración de antecedentes pasando de OCHENTA (80) a OCHENTA Y CINCO (85) PUNTOS y que además afecte el resultado de mi calificación definitiva de la fase I.

DECIMO: ORDENAR medida cautelar de suspensión del inicio de la fase II del proceso de selección DIAN Convocatoria 2022 para proveer las vacantes de la OPEC 198304 y/o que me permitan continuar en la fase II del proceso de selección DIAN Convocatoria 2022 para proveer las vacantes de la OPEC 198304 y siguientes etapas, hasta que sean resueltas de fondo mis pretensiones, evitando así, que me ocasionen un perjuicio irremediable al quedar por fuera de la fase II del proceso de selección DIAN Convocatoria 2022 para proveer las vacantes de la OPEC 198304, de manera que, sean amparados mis derechos al acceso a un cargo público por mérito, al trabajo y al derecho de petición.

JURAMENTO

Bajo la gravedad de juramento manifiesto que no he promovido acción de tutela alguna por los mismos hechos y ante otra autoridad judicial.

PRUEBAS

Téngase como pruebas las siguientes:

- 1, Acuerdo No. 08 del 29-12-2022
- 2, Anexo Acuerdo No. 08 del 29-12-2022
- 3, Acuerdo Modificatorio No. 24 del 15-02-2023
- 4, Guía de orientación al aspirante DIAN 2022"
- 5, Copia respuesta FUAA a reclamación prueba funcional y comportamental
6. Copia respuesta FUAA a reclamación prueba valoraciones antecedentes
- 7, PIC vigencia 2018
- 8, PIC 2020-2022
- 9, Anexos

NOTIFICACIONES

Accionante: Rodolfo Bermudez Barros

Cel. 3105583716

rodber64@hotmail.com

Accionados:

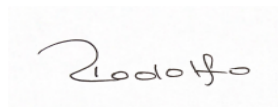
Fundación Universitaria del Area Andina

notificacionjudicial@areandina.edu.co

Comisión Nacional del Servicio Civil

notificacionesjudiciales@cncsc.gov.co

Atentamente,



Rodolfo Bermúdez Barros

C.C. 77186404 de Valledupar

ANEXOS

Captura SIMO reclamación radicada prueba de valoración de antecedentes

NP de solicitud	752725469
Asunto:	validar y puntuar diplomado gestión en ética y gestión del cambio
Resumen:	Por las razones expuestas en el archivo adjunto, solicito que el Diplomado gestión del cambio una transformación del ser para el hacer, organizado por la pontificia universidad javieriana con una duración de 100 horas firmado el 15 de octubre de 2021 al tener relación con las funciones del empleo a proveer Gestor II y el diplomado en gestión ética con una duración de 120 horas firmado el 16 de agosto de 2018 por ser un programa de educación informal relacionado con las funciones del cargo Gestor II:
Clase de solicitud	Redamación

Anexos

Anexo	Consultar documento
75272935	🔍
75272934	🔍
752725468	🔍

1 - 3 de 3 resultados

https://simo.cnscc.gov.co/#detalleReclamacionCiudadano

visor de documentos

Resumen: Por las razones expuestas en el archivo adjunto, solicito que el Diplomado gestión del cambio una transformación del ser para el hacer, organizado por la pontificia universidad javieriana con una duración de 100 horas firmado el 15 de octubre de 2021 al tener relación con las funciones del empleo a proveer Gestor II y el diplomado en gestión ética con una duración de 120 horas firmado el 16 de agosto de 2018 por ser un programa de educación informal relacionado con las funciones del cargo Gestor II:

Clase de solicitud: Redamación

Respetuosamente validado.

CASO 3

Del fidei comissum del Diplomado gestión del cambio una transformación del ser para el hacer, otorgado por la Pontificia Universidad Javeriana con una duración de 100 horas, firmado el 15 de octubre de 2021, fue calificado como no válido. Decisión justificada como sigue: "El documento presentado no se ajusta al formato establecido en el numeral 3.2.2.2.1 del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección".

Con este resultado, están dependientes de todo que tiene parte de las actividades académicas (diplomado) del plan institucional de capacitación (PIC) en la tabla vigente en el periodo 2020-2022, en el eje temático de probidad y ética de la función pública del departamento administrativo de la función pública (DAFP), y que en el plan estratégico de la función pública de la UJA 2022 está contemplado que el diplomado "ética y probidad" del área de gestión de la función pública tiene prioridad de implementación. El Director de la educación tributaria, promover una cultura de la contribución, así como controlar la emisión de impuestos y el cumplimiento de las obligaciones tributarias, en su ámbito de la Pontificia Universidad Javeriana asegura que este curso "... se pretende influir directamente en las prácticas de transparencia de los servidores públicos y de los estudiantes, y convertirse en gestores del cambio y promotores de valores éticos en el ejercicio de sus funciones...".

Toda vez que el curso "... se pretende influir directamente en las prácticas de transparencia de los servidores públicos y de los estudiantes, y convertirse en gestores del cambio y promotores de valores éticos en el ejercicio de sus funciones...".

Adicionalmente, el curso "... se pretende influir directamente en las prácticas de transparencia de los servidores públicos y de los estudiantes, y convertirse en gestores del cambio y promotores de valores éticos en el ejercicio de sus funciones...".

Fecha de Recepción o acceso al documento

Consultar documento

No hay resultados asociados a su búsqueda

CAPTURA CONSULTA EN HOJA DE EXCEL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2018 filtrado en columna ACTIVIDAD EDUCATIVA =) diplomado en gestión ética,

DIAN® Instituto de Seguros y Ahorro Previdencial		FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN					FT-GH-2023	
Proceso: Gestión Humana							Versión 3	
VIGENCIA DEL PIC 2018								
No	ACTIVIDAD EDUCATIVA	EJES TEMÁTICOS DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	LINEAMIENTO ESTRATÉGICO	PROCESO RESPONSABLE	CLASE DE PROGRAMA	MODALIDAD	No ESTIMADO DE USUARIOS	No ESTIMADO DE HORAS
93	Diplomado en Gestión Ética	Gobernanza para la paz	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Transversal	Educación informal	virtual	300	120

CAPTURA CONSULTA EN HOJA DE EXCEL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2018 con opciones para filtrar la columna CLASE DE PROGRAMA =) Diplomado de Gestión en ética

DIAN® Instituto de Seguros y Ahorro Previdencial		FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN					FT-GH-2023	
Proceso: Gestión Humana							Versión 3	
VIGENCIA DEL PIC 2018								
No	ACTIVIDAD EDUCATIVA	EJES TEMÁTICOS DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	LINEAMIENTO ESTRATÉGICO	PROCESO RESPONSABLE	CLASE DE PROGRAMA	MODALIDAD	No ESTIMADO DE USUARIOS	No ESTIMADO DE HORAS
1	Diplomado de función Cartera, Cobro Persuasivo, y Facilidades de Pago	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente de los objetivos misic (énfasis en NIIF y Nuevos Aduanos)			Virtual	150	72
2	Diplomado de Cobro Coactivo y Medidas Cautelares	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente de los objetivos misic (énfasis en NIIF y Nuevos Aduanos)			Virtual	120	120
3	Diplomado de Procesos Especiales	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente de los objetivos misic (énfasis en NIIF y Nuevos Aduanos)			Virtual	90	120
4	Técnicas de negociación y comunicación asertiva para Ejecutores de Cobro	Creación de Valor Público	Formación técnica frente de los objetivos misic (énfasis en NIIF y Nuevos Aduanos)			Semipresencial	Ejecutores de cobro	16
5	Video tutoriales SIPAC	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente de los objetivos misic (énfasis en NIIF y Nuevos Aduanos)			Autoestudio o autoaprendizaje	120	16
6	Jurisprudencia y Doctrina del Proceso de Cobro	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente de los objetivos misic (énfasis en NIIF y Nuevos Aduanos)			Presencial	80	16
7	Metodología para Implementación NAF	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente de los objetivos misic (énfasis en NIIF y Nuevos Aduanos)			Virtual	50	140
8	Modelo Servicio Institucional	Gestión del	Formación técnica frente de los objetivos misic			Presencial	800	24

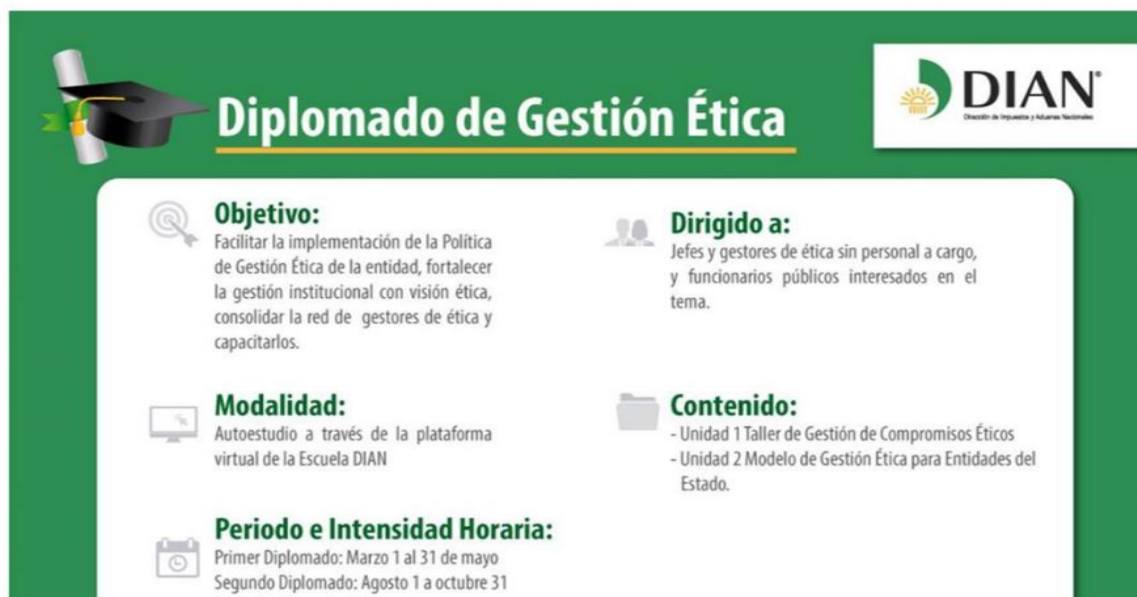
CAPTURA CONSULTA RESULTADO EN HOJA DE EXCEL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2018 al filtrar la columna CLASE DE PROGRAMA opciones reinducción e inducción =) Diplomado de Gestión en ética



No	ACTIVIDAD EDUCATIVA	EJES TEMÁTICOS DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	LINEAMIENTO ESTRATÉGICO	PROCESO RESPONSABLE	CLASE DE PROGRAMA	MODALIDAD	No ESTIMADO DE USUARIOS	No ESTIMADO DE HORAS
98	Inducción	Gestión del Conocimiento	Desarrollo de Competencias Laborales	Transversal	Inducción	Virtual	a demanda	80
99	Reinducción (EDL,SGC,SGSST,SGSV,SGSI)	Gestión del Conocimiento	Desarrollo de Competencias Laborales	Transversal	Reinducción	virtual	3000	40

Captura correo desde el buzón de comunicación interna de la U.A.E. dirección de impuestos y aduanas nacionales (DIAN) de 06 de febrero de 2017

De: comunicacion_interna
Enviado el: lunes, 6 de febrero de 2017 2:07 p. m.
Asunto: Diplomado de Gestión Ética



Diplomado de Gestión Ética

Objetivo: Facilitar la implementación de la Política de Gestión Ética de la entidad, fortalecer la gestión institucional con visión ética, consolidar la red de gestores de ética y capacitarlos.

Dirigido a: Jefes y gestores de ética sin personal a cargo, y funcionarios públicos interesados en el tema.

Modalidad: Autoestudio a través de la plataforma virtual de la Escuela DIAN

Contenido:
- Unidad 1 Taller de Gestión de Compromisos Éticos
- Unidad 2 Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado.

Periodo e Intensidad Horaria:
Primer Diplomado: Marzo 1 al 31 de mayo
Segundo Diplomado: Agosto 1 a octubre 31

CAPTURA PUBLICACIÓN [Noticias] La Javeriana, en asocio con la DIAN, formará a 1.210 funcionarios en temas de transformación y ética pública

LA UNIVERSIDAD | PROGRAMAS DE ESTUDIO | ADMISIONES | APOYOS | INVESTIGACIÓN | EXTENSIÓN | MEDIO UNIVERSITARIO | EDUCACIÓN VIRTUAL

Publicador de contenidos [Volver a la página índice](#)

[Noticias] La Javeriana, en asocio con la DIAN, formará a 1.210 funcionarios en temas de transformación y ética pública [« Atrás](#)

La Javeriana, en asocio con la DIAN, formará a 1.210 funcionarios en temas de transformación y ética pública
Publicado en: mié, 08 Jul 2020 13:28:00 -0500 [Leer más >>](#)

El diplomado "Gestión del cambio, una transformación del ser para el hacer", en modalidad online, que comienza por formar a más de 1.210 funcionarios públicos, pretende influir directamente en las prácticas de transparencia de los servidores dentro y fuera de su institución, y convertirlos en gestores del cambio y promotores de valores éticos en el ejercicio de sus funciones.

La Universidad Javeriana, desde la Dirección de Educación Continua con la participación de las facultades de Filosofía, Ciencias Sociales, Teología, Ciencias Políticas y la Escuela Javeriana de Gobierno y Ética Pública, ha asumido el compromiso de incentivar los valores democráticos y las prácticas éticas para impulsar la educación a través de valores que fortalezcan todas las dimensiones del ser humano y de esta manera apoyar la iniciativa que se ha convertido en eje estratégico de la DIAN y del Gobierno nacional, en la lucha contra la corrupción.

El proyecto tendrá la participación de varios docentes internacionales que se conectarán en vivo para dar una mirada externa al manejo ético del servicio público. Así mismo, la integración interdisciplinaria aportará un acompañamiento integral a la construcción de un Estado de derecho fuerte y respetuoso con la institucionalidad.

Cabe destacar que el proceso formativo, que inició el 4 de julio, se realizará completamente virtual con sesiones de acompañamiento a los equipos de trabajo y con un resultado muy concreto donde cada servidor público deberá ejecutar una iniciativa de cambio ético dentro de su unidad de gestión. Esta iniciativa será evaluada por sus compañeros y creará una cadena de servicio transparente en la DIAN.

De esta forma, la Javeriana contribuye con el cambio social en todo el territorio nacional.

Captura consulta historial de capacitación servidor DIAN

Historial Capacitación

Inicio

Historial de Cursos

Filtro

Fecha

* Fecha inicial: 22/11/2007 * Fecha final: 31/12/2019

[Aceptar](#)

Código	Descripción	Programa	Fecha inicial	Fecha final	Horas	Nota	Aprobó
21003	DIPLOMADO VIRTUAL EN DEVOLUCIONES Y COMPENSACIONES	CURSO	09/09/2019	08/11/2019	120	NC	SI
21180	REINDUCCIÓN 2018	CURSO	23/07/2018	31/03/2019	40	NC	SI
20101	DIPLOMADO GESTION ETICA	CURSO	02/04/2018	30/06/2018	0	0	SI
21109	AJUSTE AL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL - DIAN	CURSO	12/02/2018	14/12/2018	16	NC	SI
4	INDUCCION	CURSO	01/07/2013	31/10/2013	2		SI
7012	REINDUCCION - DESARROLLO ORGANIZACIONAL	CURSO	30/09/2013	30/10/2013	50	NC	SI
2658	COMPROMETIDOS CON EL SERVICIO INSTITUCIONAL-VALORES INSTITUCIONALES Y MEJORAMIENTO DEL SERVICIO	CAPACITACION DIAN	01/11/2011	30/11/2011	8	5	SI
2657	COMPROMETIDOS CON EL SERVICIO INSTITUCIONAL-COMUNICACIÓN ASERTIVA	CURSO	03/10/2011	31/10/2011	4	5	SI
2656	COMPROMETIDOS CON EL SERVICIO INSTITUCIONAL-MANEO DE SITUACIONES DIFICILES	TALLER	01/09/2011	30/09/2011	4	5	SI
4012	COMPROMETIDOS CON EL SERVICIO INSTITUCIONAL-PORTAFOLIO DE SERVICIOS	CAPACITACION DIAN	08/08/2011	31/08/2011	4	5	SI

1 2 3

[Imprimir](#)

CAPTURA PUNTO 5.3. anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del "proceso de selección DIAN 2022"

5.3. Criterios valorativos para puntuar la Educación en la Prueba de Valoración de Antecedentes

En esta prueba se va a valorar únicamente la **Educación relacionada con las funciones del empleo a proveer**, que sea **adicional al requisito mínimo de Educación exigido para tal empleo**. Para la correspondiente puntuación, se van a tener en cuenta los criterios y **puntajes** relacionados a continuación, **los cuales son acumulables hasta los puntajes máximos definidos en los anteriores dos numerales de este Anexo** para cada uno de los Factores de Evaluación. Con relación al **Factor de Educación Informal** se valorarán solamente las certificaciones de cursos, **cuya duración individual sea de treinta y dos (32) o más horas**, realizados **en los últimos cinco (5) años**, contados hasta la fecha de cierre de la **Etapas de Inscripciones**.

EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL			
Educación Formal		Educación Informal	
Títulos (1)	Puntaje (2)	Horas certificadas	Puntaje
Maestría	25	32	1
Profesional	15	33 - 64	2
Especialización	10	65 - 96	3
		97 - 128	4
		128 o más	5

(1) O acta(s) de grado o certificación de terminación y aprobación de la totalidad de materias que conforman el correspondiente pènsum académico, expedida por la respectiva institución educativa, en la que conste que solamente queda pendiente la ceremonia de grado.
 (2) La suma de los puntajes parciales no puede exceder 25 puntos.

CAPTURA PUNTO 5.1. anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del “proceso de selección DIAN 2022



En consideración a que la **Prueba de Valoración de Antecedentes** es una prueba clasificatoria, las **Equivalencias** establecidas en el MERF de los empleos convocados en este proceso de selección, trascritas en la OPEC, solamente serán aplicadas en la **Etapas de VRM** y, por consiguiente, los documentos adicionales a los requisitos mínimos exigidos para estos empleos, sean de **Educación** o de **Experiencia**, aportados oportunamente por el aspirante en SIMO, se evaluarán en su correspondiente **Factor de Valoración de Antecedentes**, lo que significa que no podrán ser utilizados como equivalencias en la prueba en mención.

Los puntajes máximos para asignar a cada uno de los **Factores de Evaluación** de esta prueba son los siguientes:

5.1 Empleos con requisito mínimo de Experiencia **Profesional Relacionada** y/o **Profesional (Nivel Profesional)**

FACTORES DE EVALUACIÓN EMPLEOS CON REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN		TOTAL
	Experiencia Profesional Relacionada	Experiencia Profesional	Educación Formal	Educación Informal	
Puntaje Máximo	50	20	25	5	100

FACTORES DE EVALUACIÓN EMPLEOS CON REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN		TOTAL
	Experiencia Profesional Relacionada	Experiencia Profesional	Educación Formal	Educación Informal	
Puntaje Máximo	20	50	25	5	100

FACTORES DE EVALUACIÓN EMPLEOS CON REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL Y PROFESIONAL RELACIONADA	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN		TOTAL
	Experiencia Profesional Relacionada	Experiencia Profesional	Educación Formal	Educación Informal	
Puntaje Máximo	40	30	25	5	100

CAPTURA CONSULTA FORMACIÓN EN SIMO

Panel de control ciudadano: **Formación**

FORMACIÓN Ayudas

Listado de Certificados de Formación Crear Formación

Institución	Programa	Tipo de Formación	Nivel de Formación	Graduado	Fecha terminación	Consultar documento	Editar	Eliminar
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA	DIPLOMADO EN GESTIÓN DEL CAMBIO	EDUCACION INFORMAL	EDUCACION INFORMAL	SÍ	2021-10-15			
COORDINACIÓN ESCUELA DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES	GESTION ETICA	EDUCACION INFORMAL	EDUCACION INFORMAL	SÍ	2018-08-16			
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA	MEDICIÓN Y RECONOCIMIENTO DE OPERACIONES EN SECTORES ESPECIFICOS Y EFECTOS ECONOMICOS EN LAS FINANZAS DE LAS GRANDES EMPRESAS SEGUN LAS NIC Y NIIF	EDUCACION INFORMAL	EDUCACION INFORMAL	SÍ	2017-06-05			
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA	SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL REGIMEN DE PENSIONES	EDUCACION INFORMAL	EDUCACION INFORMAL	SÍ	2013-05-25			
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA FINANCIERA	EDUCACION FORMAL	ESPECIALIZACION PROFESIONAL	SÍ	2010-05-29			

CAPTURA PANTALLA RESULTADOS DE LA PRUEBA SIMO

RESULTADOS DE LA PRUEBA Ayudas

Resultados

Proceso de Selección: PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 - MODALIDAD INGRESO

Prueba: TABLA 6 VA CON UNA SOLA EXPERIENCIA

Empleo: CT-CR-3007 DESARROLLAR ACCIONES INHERENTES AL PROCESO DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES TRIBUTARIAS, DE ACUERDO CON LA NORMATIVA VIGENTE, LAS POLÍTICAS GUBERNAMENTALES E INSTITUCIONALES Y LAS DIRECTRICES DE NIVEL CENTRAL. 302

Número de evaluación: 740626303

Nombre del aspirante: rodolfo carlo bermudez barros **Resultado:** 80.00

Observación: Se validaron los documentos de Educación y Experiencia, adicionales al requisito mínimo aportados por el aspirante, de conformidad con los criterios estipulados en los numerales 5.3. y 5.4. del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.

Apreciado(a) aspirante: Los resultados aquí registrados pueden tener modificaciones con ocasión de las reclamaciones y/o acciones judiciales que presenten los aspirantes.

Detalle resultados



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

ANEXO

POR EL CUAL SE ESTABLECEN LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DE LAS DIFERENTES ETAPAS DEL “*PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022*”, EN LAS MODALIDADES DE INGRESO Y ASCENSO, PARA PROVEER EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA PERTENECIENTES AL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE SU PLANTA DE PERSONAL

**BOGOTÁ, D.C.
29 de diciembre 2022**

CONTENIDO

PREÁMBULO	5
1. ADQUISICIÓN DE DERECHOS DE PARTICIPACIÓN E INSCRIPCIONES	5
1.1. Condiciones previas a la Etapa de Inscripciones	5
1.2. Procedimiento de inscripción	6
1.2.1. Registro en el SIMO.....	7
1.2.2. Consulta de la OPEC.....	7
1.2.3. Selección del empleo para el cual se va a concursar.....	7
1.2.4. Confirmación de los datos de inscripción al empleo seleccionado	7
1.2.5. Pago de Derechos de participación	8
1.2.6. Formalización de la inscripción	8
2. DECLARATORIA DE DESIERTO EL PROCESO DE SELECCIÓN DE VACANTES OFERTADAS EN LA MODALIDAD DE ASCENSO	10
3. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS	10
3.1. Definiciones y condiciones de la documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes.....	10
3.1.1. Definiciones para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes.....	10
3.1.2. Condiciones de la documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes	14
3.1.2.1. Certificación de la Educación	14
3.1.2.2. Certificación de la Experiencia	16
3.2. Valoración de constancias de estudios certificados en créditos para empleos del Nivel Técnico.....	18
3.3. Documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes.....	18
3.4. Publicación de resultados de la VRM.....	20
3.5. Reclamaciones contra los resultados de la VRM	20
3.6. Publicación de resultados definitivos de Admitidos y No admitidos	21
4. PRUEBAS ESCRITAS.....	21
4.1. Citación a Pruebas Escritas	22
4.2. Ciudades para la presentación de las Pruebas Escritas.....	22
4.3. Publicación de resultados de las Pruebas Escritas	23
4.4. Reclamaciones contra los resultados de las Pruebas Escritas.....	23
4.5. Resultados definitivos de las Pruebas Escritas	24
5. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.....	24

5.1	Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional Relacionada y/o Profesional (Nivel Profesional)	25
5.2.	Empleos con requisito mínimo de Experiencia Relacionada y/o Laboral (Nivel Técnico y Asistencial)	25
5.3.	Criterios valorativos para puntuar la Educación en la Prueba de Valoración de Antecedentes ...	26
5.4.	Criterios valorativos para puntuar la Experiencia en la Prueba de Valoración de Antecedentes .	27
5.4.1.	Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional Relacionada (Nivel Profesional)	27
5.4.2.	Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional (Nivel Profesional)	28
5.4.3.	Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional y Experiencia Profesional Relacionada (Nivel Profesional)	29
5.4.4.	Empleos con requisito mínimo de Experiencia Relacionada (Nivel Técnico y Asistencial)	29
5.4.5.	Empleos con requisito mínimo de Experiencia Laboral (Nivel Técnico y Asistencial)	30
5.4.6.	Empleos con requisito mínimo de Experiencia Relacionada y Laboral (Nivel Técnico y Asistencial)	31
5.5.	Publicación de los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes.....	31
5.6.	Reclamaciones contra los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes.....	31
5.7.	Resultados definitivos de la Prueba de Valoración de Antecedentes	32
6.	PRUEBA DE EJECUCIÓN	32
6.1.	Citación a Prueba de Ejecución	33
6.2.	Ciudades para la presentación de la Prueba de Ejecución	33
6.3.	Publicación de resultados de la Prueba de Ejecución	33
6.4.	Reclamaciones contra los resultados de la Prueba de Ejecución.....	33
6.5.	Resultados definitivos de la Prueba de Ejecución.....	34
7.	CURSO DE FORMACIÓN	34
7.1.	Citación a la realización del Curso de Formación	34
7.2.	Citación a la Evaluación Final del Curso de Formación	35
7.3.	Ciudades para la presentación de la Evaluación Final del Curso de Formación	35
7.4.	Publicación de resultados de la Evaluación Final del Curso de Formación	35
7.5.	Reclamaciones contra los resultados de la Evaluación Final del Curso de Formación.....	35
7.6.	Resultados definitivos de la Evaluación Final del Curso de Formación	36
8.	EXÁMENES MÉDICOS Y DE APTITUDES PSICOFÍSICAS	36
8.1.	Citación a los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas	36
8.2.	Ciudades para la presentación de los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas	37

8.3. Pago de los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas	37
8.4. Publicación de resultados de los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas	37
8.5. Reclamaciones contra los resultados de los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas.....	37
8.6. Resultados definitivos de los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas	38
9. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES	38

PREÁMBULO

El presente Anexo hace parte integral del Acuerdo del *Proceso de Selección DIAN 2022*. Contiene las especificaciones técnicas adicionales a las establecidas en tal Acuerdo para participar en este proceso de selección. Los aspectos normativos que rigen cada una de sus etapas pueden ser consultados en dicho Acuerdo.

1. ADQUISICIÓN DE DERECHOS DE PARTICIPACIÓN E INSCRIPCIONES

1.1. Condiciones previas a la Etapa de Inscripciones

Los aspirantes a participar en este proceso de selección deben tener en cuenta las siguientes consideraciones, antes de iniciar el trámite de su inscripción:

- a) Es de su exclusiva responsabilidad consultar en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, las vacantes a proveer mediante este proceso de selección, a partir de la fecha de entrada en vigencia de la *Etapa de Divulgación* de la respectiva Oferta Pública de Empleos de Carrera, en adelante OPEC (artículo 10 del Acuerdo del Proceso de Selección).
- b) Las correspondientes inscripciones se deberán realizar en las fechas establecidas por la CNSC, únicamente de manera virtual en el aplicativo SIMO, disponible en el sitio web www.cnsc.gov.co.
- c) De conformidad con el numeral 27.1 del artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020 *al Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso únicamente se pueden inscribir los servidores públicos con derechos de carrera de la entidad que oferta los respectivos empleos en esta modalidad*, quienes deberán verificar su estado en el Registro Público de Carrera Administrativa, en adelante RPCA, de la CNSC. De no encontrarse activos en el RPCA o de encontrar su registro desactualizado, deberán solicitar a la DIAN que tramite ante la CNSC su registro o actualización correspondiente. La no finalización de este trámite no impedirá la inscripción al proceso de selección. *Se aclara que este trámite NO aplica para los aspirantes a los empleos ofertados en el presente Proceso de Selección en la modalidad de Ingreso.*
- d) Los servidores públicos de carrera administrativa de la DIAN, que decidan participar en este *Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso*, no podrán inscribirse en este mismo *Proceso de Selección en la modalidad de Ingreso*, atendiendo el principio de igualdad que gobierna el presente proceso de selección, en tanto que, la posibilidad de estos servidores de participar en ambas modalidades genera un desequilibrio frente a la ciudadanía en general.
- e) Solamente pueden participar en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso, los servidores públicos de carrera administrativa de la DIAN que cumplan con los requisitos establecidos para este fin en el artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020.
- 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.

- g) Con su registro y/o inscripción, el aspirante acepta: **i)** Que la CNSC, si se trata de un nuevo usuario que se va a registrar en SIMO, valide sus datos biográficos (nombres, apellidos, fecha de nacimiento, sexo y tipo, número fecha de expedición y estado del documento de identificación) con la Registraduría Nacional del Estado Civil o, si se trata de un usuario ya registrado, que debe autovalidar tales datos con dicha entidad mediante el servicio web que para este fin disponga la CNSC en SIMO (botón en el “*Perfil del Ciudadano*”, en la opción del menú “*Datos Básicos*”) y que, una vez validados, estos datos no podrán ser modificados por el ciudadano, **ii)** que no se podrá registrar nadie que no se encuentre en las bases de datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil, **iii)** que el medio de divulgación e información oficial para este proceso de selección, es el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, por lo tanto, deberá consultarlo permanentemente, **iv)** que la CNSC le podrá comunicar la información relacionada con este proceso de selección mediante los mensajes o alertas que genera SIMO en la sección dispuesta para ese fin o mediante mensajes de texto (SMS) enviados al número de teléfono celular registrado en SIMO, el cual debe ser actualizado por el aspirante en caso de novedades, o al correo electrónico personal que obligatoriamente debe registrar en dicho aplicativo (evitando registrar correos institucionales), en concordancia con lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley 909 de 2004, **v)** que de requerir cambio del correo electrónico registrado en SIMO, deberá presentar solicitud expresa ante la CNSC, adjuntando copia de su documento de identidad e indicando el nuevo correo electrónico, el cual se recomienda que no sea institucional, **vi)** que la CNSC le comunique o notifique a través de SIMO los actos administrativos que se expidan en las diferentes etapas de este proceso de selección, de conformidad con las disposiciones del Decreto Ley 760 de 2005 y del artículo 33 del Decreto Ley 71 de 2020 o de las normas que lo modifiquen, sustituyan o complementen, entendiéndose comunicados o notificados al día siguiente en que sean depositados en el buzón dispuesto en el aplicativo para estos fines o cinco (5) días hábiles después de la fecha de su publicación o envío, según la norma que aplique, **vii)** que las reclamaciones, intervenciones y/o los recursos que procedan en las diferentes etapas de este proceso de selección solamente se pueden presentar o interponer en SIMO, en los términos del Decreto Ley 760 de 2005 o de las normas que lo modifiquen, sustituyan o complementen y **viii)** revisar permanentemente los términos y condiciones del uso de SIMO y demás documentos relacionados, tales como tutoriales sobre este aplicativo.
- h) Inscribirse en este proceso de selección no significa que el aspirante haya superado el concurso de méritos. Los resultados obtenidos en las diferentes pruebas a aplicar serán el único medio para determinar el mérito y sus consecuentes efectos, en atención a lo regulado en el Acuerdo del Proceso de Selección.
- i) Durante el presente proceso de selección los aspirantes podrán, bajo su exclusiva responsabilidad, actualizar en SIMO datos personales como ciudad de residencia, dirección y número de teléfono. Los datos relacionados con nombres, apellidos, fecha de nacimiento, sexo, tipo, número y estado del documento de identificación y correo electrónico registrados en su inscripción, son inmodificables directamente por el aspirante y solamente se actualizarán previa solicitud del mismo a la CNSC, la cual deberá realizar a través del sitio web www.cnsc.gov.co, enlace “*Ventanilla Única*”, adjuntando copia de su cédula de ciudadanía.

1.2. Procedimiento de inscripción

Para inscribirse en el presente proceso de selección, el aspirante debe realizar en SIMO el siguiente procedimiento, el cual debe cumplir a cabalidad, siguiendo las instrucciones señaladas en el “*Manual de Usuario – Módulo Ciudadano – SIMO*”, publicado en el sitio web www.cnsc.gov.co, en el menú

“Procesos de Selección”, opción “Tutoriales y Videos”, opción “Guías y Manuales”.

1.2.1. Registro en el SIMO

El aspirante debe verificar si se encuentra ya registrado en el SIMO. Si no se encuentra registrado, debe hacerlo, en la opción “*Registrarse*”, diligenciando todos los datos solicitados por el sistema en cada uno de los puntos del formulario denominado “*Registro de Ciudadano*”. Se precisa que el registro en el SIMO se realiza por una única vez y los datos de nombres, apellidos, fecha de nacimiento, sexo y tipo, número y estado del documento de identificación son validados con la Registraduría Nacional del Estado Civil.

Una vez registrado, debe ingresar al sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, con su usuario y contraseña, completar los datos básicos y adjuntar todos los documentos relacionados con su *Formación académica*, *Experiencia* y otros documentos que considere y sean necesarios, los cuales le servirán para la *VRM* y para la *Prueba de Valoración de Antecedentes* del presente proceso de selección. Cada documento cargado en SIMO no debe exceder de 2 MB de tamaño y debe estar en formato PDF (se recomienda con reconocimiento óptico de caracteres- OCR) y ser legible, con una resolución entre 300 y 600 dpi. Es responsabilidad exclusiva del aspirante verificar que la documentación que pretenda aportar para este proceso de selección quede cargada correctamente en el aplicativo, siendo posible su adecuada consulta y visualización.

El aspirante en condición de discapacidad debe manifestarlo en el formulario de datos básicos en el SIMO, con el fin de establecer e implementar los mecanismos necesarios para que pueda presentar las *Pruebas Escritas* y la *Evaluación Final de los Cursos de Formación* previstas en este proceso de selección y acceder a las mismas cuando a ello hubiere lugar.

1.2.2. Consulta de la OPEC

El aspirante registrado en SIMO debe ingresar al aplicativo, revisar los empleos ofertados en el presente proceso de selección y verificar para cuales cumple los *Requisitos Generales de Participación* establecidos en el artículo 7 del Acuerdo del Proceso de Selección y los requisitos exigidos para los mismos, los cuales se encuentran definidos en el Manual Específico de Requisitos y Funciones de la DIAN, en adelante MERF, transcritos en la correspondiente OPEC, documentos que se publicarán en el sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO.

Si no cumple con los requisitos de ningún empleo o con alguno de los *Requisitos Generales de Participación* establecidos en el artículo 7 del Acuerdo del Proceso de Selección, el aspirante no debe inscribirse.

1.2.3. Selección del empleo para el cual se va a concursar

Una vez identificados los empleos para los cuales cumple los requisitos, el aspirante podrá marcarlos en SIMO como “*Favoritos*”, luego seleccionar y confirmar el empleo por el que va a concursar, teniendo en cuenta que únicamente podrá inscribirse para un (1) empleo en el presente proceso de selección.

1.2.4. Confirmación de los datos de inscripción al empleo seleccionado

SIMO mostrará los datos básicos y los documentos de *Formación*, *Experiencia* y otros que el aspirante tiene registrados en el sistema al momento de su inscripción. El aspirante debe validar que dicha

información es pertinente, correcta y se encuentra actualizada. Igualmente, debe verificar que los documentos registrados en el aplicativo sean legibles, con una resolución entre 300 y 600 dpi, correspondan con los requisitos del empleo seleccionado y que la información que suministra coincida con los documentos cargados.

Para continuar con el siguiente paso (pago de *Derechos de participación*), el aspirante debe seleccionar, entre las opciones establecidas en el numeral 4.2 del presente Anexo, la ciudad de presentación de las *Pruebas Escritas* y de la *Evaluación Final de los Cursos de Formación* a aplicar en este proceso de selección, listado de ciudades igualmente publicado en SIMO. El aspirante debe tener en cuenta que la ciudad escogida no puede ser modificada una vez confirme los datos de inscripción al empleo seleccionado.

1.2.5. Pago de Derechos de participación

El aspirante debe realizar el pago de los *Derechos de participación* solamente para el empleo por el cual va a concursar en el presente proceso de selección. No se deben realizar pagos para más de un empleo de este proceso de selección, toda vez que *únicamente podrá inscribirse para un (1) empleo en el presente proceso de selección. Realizado el pago no habrá lugar a la devolución del dinero por ningún motivo ni podrá trasladarse para pagar los Derechos de participación en otro proceso de selección* que realice la CNSC, circunstancia que se entiende aceptada por el aspirante con su inscripción a este proceso de selección.

El pago de los *Derechos de participación* se debe realizar en el banco que para el efecto disponga la CNSC, bien sea online por PSE o por ventanilla en cualquiera de las sucursales que establezca dicho banco, opciones que SIMO habilitará al finalizar la confirmación de los datos de inscripción al empleo de interés del aspirante, así:

- a) Si el aspirante opta por realizar el pago a través de PSE, el sistema abrirá una ventana emergente con el listado de los bancos disponibles para usar esta alternativa. Una vez realizada la transacción, SIMO le enviará un correo electrónico con la confirmación y datos del pago. *En consideración a que la plataforma PSE puede demorar varios minutos u horas para reportar dicho pago en SIMO, los aspirantes deben realizar este pago con la suficiente antelación para evitar que el mismo no quede registrado en SIMO al cierre de la Etapa de Inscripciones.*
- b) Si el aspirante selecciona la opción de pago por ventanilla en el banco, SIMO generará un recibo que debe ser impreso en láser o impresora de alta resolución, con el cual el aspirante podrá pagar en cualquier sucursal del banco. En atención al tiempo que le toma al banco en reportar la transacción en SIMO, el aspirante que utilice esta modalidad de pago de los Derechos de participación, deberá efectuarlo *por lo menos dos (2) días hábiles antes de vencerse el plazo para las inscripciones.*

El aspirante debe tener en cuenta que solamente con el pago no queda inscrito. Debe continuar con el procedimiento de formalizar la inscripción.

1.2.6. Formalización de la inscripción

Una vez realizado el pago de los *Derechos de participación* para el empleo seleccionado *y confirmado dicho pago por el banco en el aplicativo SIMO* (confirmación que para el pago online por PSE puede demorar varios minutos u horas y para el pago por ventanilla en el banco puede demorar hasta dos

días hábiles), *el aspirante que hizo el pago online por PSE puede, con ese pago, hasta antes de los últimos tres (3) días calendario de la Etapa de Inscripciones, siempre y cuando no haya formalizado su inscripción, cambiar de empleo, cuantas veces lo requiera, a otro empleo que corresponda al mismo proceso de selección y al mismo valor del pago realizado por Derechos de participación para el empleo inicialmente escogido. Si el pago fue hecho por ventanilla en el banco, el aspirante puede realizar el cambio de empleo hasta antes de los últimos seis (6) días calendario de la Etapa de Inscripciones, siempre y cuando no haya formalizado su inscripción, en los mismos términos referidos para el pago online por PSE.*

Por consiguiente, se entiende que si el aspirante realiza el pago de los Derechos de participación dentro de los últimos tres (3) días calendario (si el pago se hace por PSE) o dentro de los últimos seis (6) días calendario (si el pago se hace por ventanilla en el banco) de la Etapa de Inscripciones, ya no puede cambiar el empleo inicialmente escogido con ese pago.

El aspirante debe verificar que los documentos registrados en SIMO son los que le permiten acreditar el cumplimiento de los requisitos del empleo por el que pretende concursar, documentos que van a ser tenidos en cuenta para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes en el presente proceso de selección. Realizada esta verificación, debe proceder a formalizar su inscripción, seleccionando en el aplicativo la opción “*INSCRIPCIÓN*”. SIMO generará una “*Constancia de Inscripción*”, en la cual el aspirante encontrará la información correspondiente a sus datos personales, datos del empleo para el cual formalizó su inscripción, ID de inscripción y resumen de los documentos cargados en el aplicativo. Esta información podrá ser consultada en cualquier momento por el aspirante al ingresar con su usuario y contraseña.

Se aclara que, si el aspirante escoge la opción de pago online por PSE y la transacción es exitosa, la opción “*INSCRIPCIÓN*” se habilitará de inmediato (o en minutos u horas), pero si escoge la opción de pago por ventanilla en el banco, la opción “*INSCRIPCIÓN*” se podrá tardarse hasta dos (2) días hábiles para habilitarse después de realizar el pago.

Luego de formalizada la inscripción, la misma no podrá ser anulada, ni se podrá cambiar el empleo para el cual se inscribió el aspirante. No obstante, el aspirante podrá actualizar, modificar, reemplazar, adicionar o eliminar la información y/o los documentos registrados en el aplicativo para participar en el presente proceso de selección, *únicamente hasta la fecha dispuesta por la CNSC para el cierre de la Etapa de Inscripciones,* siguiendo la siguiente ruta en SIMO: “*Panel de control*” → “*Mis Empleos*” → “*Confirmar empleo*” → “*Actualización de Documentos*”. El sistema generará una nueva “*Constancia de Inscripción*” con las actualizaciones realizadas.

Una vez se cierre la *Etapa de Inscripciones*, el aspirante no podrá modificar, reemplazar, adicionar y/o eliminar los documentos cargados en SIMO para participar en el presente proceso de selección, es decir, participará en este proceso de selección con los documentos que tenga registrados en el aplicativo hasta la fecha del cierre de la *Etapa de Inscripciones*. Los documentos cargados o actualizados con posterioridad a esta fecha solamente serán válidos para futuros procesos de selección.

Si el aspirante pagó oportunamente los *Derechos de participación* para algún empleo y no formalizó la inscripción, al finalizar la *Etapa de Inscripciones*, el sistema automáticamente realizará su inscripción a tal empleo. Si el aspirante pagó los *Derechos de participación* para más de un empleo y no formalizó su inscripción, será inscrito al último seleccionado y todos los documentos que tenga registrados al momento le serán asociados a dicha inscripción.

Los aspirantes inscritos podrán consultar en el aplicativo SIMO, con su usuario y contraseña, la cantidad total de inscritos para el mismo empleo en el cual se formalizó su inscripción.

2. DECLARATORIA DE DESIERTO EL PROCESO DE SELECCIÓN DE VACANTES OFERTADAS EN LA MODALIDAD DE ASCENSO

Una vez finalice la *Etapa de Inscripciones* para las vacantes ofertadas en el presente *Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso*, la CNSC declarará desierto el Proceso de Selección de dichas vacantes cuando no hayan inscritos para el empleo (s) ofertado (s) y/o no se inscriba al menos un número igual de servidores escalafonados en carrera por empleo a proveer, según lo dispone el inciso 3 del numeral 26.3 del artículo 26 del Decreto Ley 71 de 2020.

De conformidad con el inciso segundo del numeral 26.3 en mención, la provisión de las vacantes ofertadas cuyo *Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso* se haya declarado desierto, se realizará mediante este mismo *Proceso de Selección en la modalidad de Ingreso*, razón por la cual pasarán a hacer parte de la OPEC de este último.

En caso de declararse desierto el *Proceso de Selección de vacantes ofertadas en la modalidad de Ascenso* por no haberse inscrito un número igual de servidores por empleo a proveer, los aspirantes que se hayan inscrito inicialmente continuarán en el *Proceso de Selección en la modalidad de Ingreso* sin requerir una nueva inscripción, de conformidad con lo establecido en el inciso 4 del numeral 26.3 del artículo 26 del Decreto Ley 71 de 2020.

Realizada esta actividad, se iniciará la *Etapa de Inscripciones* en los empleos que hacen parte de la OPEC de este *Proceso de Selección en la modalidad de Ingreso*, siguiendo los mismos pasos establecidos en el numeral 1 del presente Anexo.

3. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS

3.1. Definiciones y condiciones de la documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes

Las definiciones, condiciones, reglas y demás aspectos contenidos en este Anexo para la documentación que registre el aspirante en SIMO para su inscripción en el presente proceso de selección serán aplicadas de manera irrestricta para todos los efectos de la *Etapa de VRM* y de la *Prueba de Valoración de Antecedentes*.

Para el ejercicio de los empleos correspondientes a los diferentes niveles jerárquicos, que tengan requisitos establecidos en la Constitución Política o en la ley, se acreditarán los allí señalados, sin que sea posible modificarlos o adicionarlos en el MERF (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.4.10, Parágrafo 1).

Se debe tener en cuenta que las equivalencias de *Educación* y/o *Experiencia* previstas en el MERF de la DIAN, solamente son aplicables en la *Etapa de VRM*, cuando el aspirante no cumpla en forma directa con el correspondiente requisito mínimo exigido para el empleo en el cual se encuentra inscrito.

3.1.1. Definiciones para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes

Para todos los efectos de este proceso de selección, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

- a) **Educación:** Es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes (Ley 115 de 1994, artículo 1).
- b) **Educación Formal:** Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, conducente a grados y títulos (Ley 115 de 1994, artículo 10).

Esta clase de educación es a la que se refiere, con la denominación de “*Estudios*”, el artículo 2.2.2.3.2 del Decreto 1083 de 2015, al definir que

Se entiende por estudios los conocimientos académicos adquiridos en instituciones públicas o privadas, debidamente reconocidas por el Gobierno Nacional, correspondientes a la educación básica primaria, básica secundaria, media vocacional, superior en los programas de pregrado en las modalidades de formación técnica profesional, tecnológica y profesional y en programas de postgrado en las modalidades de especialización, maestría, doctorado y postdoctorado.

Con relación a la Educación Básica Primaria, Básica Secundaria y Media, el artículo 11 de la Ley 115 de 1994 establece:

(...)

b) La educación básica con una duración de nueve (9) grados (...) se desarrollará en dos ciclos: La educación básica primaria de cinco (5) grados y la educación básica secundaria de cuatro (4) grados, y

c) La educación media con una duración de dos (2) grados.

(...)

Y con relación a la Educación Superior, los artículos 9 y 10 de la Ley 30 de 1992, señalan:

ARTÍCULO 9o. Los programas de pregrado preparan para el desempeño de ocupaciones, para el ejercicio de una profesión o disciplina determinada, de naturaleza tecnológica o científica o en el área de las humanidades, las artes y la filosofía.

También son programas de pregrado aquellos de naturaleza multidisciplinaria conocidos también como estudios de artes liberales, entendiéndose como los estudios generales en ciencias, artes o humanidades, con énfasis en algunas de las disciplinas que hacen parte de dichos campos (Subrayado fuera de texto).

ARTÍCULO 10. Son programas de postgrado las especializaciones, las maestrías, los doctorados y los postdoctorados (Subrayado fuera de texto).

Complementariamente, sobre la Educación Superior en las modalidades de Formación Técnica Profesional y Tecnológica, el artículo 3 de la Ley 749 del 2002, precisa que

Las instituciones técnicas profesionales y tecnológicas de educación superior organizarán su actividad formativa de pregrado en ciclos propedéuticos de formación en las áreas de las ingenierías, la tecnología de la información y la administración, así:

a) El primer ciclo, estará orientado a generar competencias y desarrollo intelectual como el de aptitudes, habilidades y destrezas al impartir conocimientos técnicos necesarios para el desempeño laboral en una actividad, en áreas específicas de los sectores productivo y de servicios, que conducirá al título de Técnico Profesional en...

La formación técnica profesional comprende tareas relacionadas con actividades técnicas que pueden realizarse autónomamente, habilitando para comportar responsabilidades de programación y coordinación;

b) El segundo ciclo, ofrecerá una formación básica común, que se fundamente y apropie de los conocimientos científicos y la comprensión teórica para la formación de un pensamiento innovador e inteligente, con capacidad de diseñar, construir, ejecutar, controlar, transformar y operar los medios y procesos que han de favorecer la acción del hombre en la solución de problemas que demandan los sectores productivos y de servicios del país. La formación tecnológica comprende el desarrollo de responsabilidades de concepción, dirección y gestión de conformidad con la especificidad del programa, y conducirá al título de Tecnólogo en el área respectiva;

c) El tercer ciclo, complementará el segundo ciclo, en la respectiva área del conocimiento, de forma coherente, con la fundamentación teórica y la propuesta metodológica de la profesión, y debe hacer explícitos los principios y propósitos que la orientan desde una perspectiva integral, considerando, entre otros aspectos, las características y competencias que se espera posea el futuro profesional. Este ciclo permite el ejercicio autónomo de actividades profesionales de alto nivel, e implica el dominio de conocimientos científicos y técnicos y conducirá al título de profesional en...

Las instituciones técnicas profesionales y tecnológicas de educación superior en forma coherente con la formación alcanzada en cada ciclo, podrán ofrecer programas de especialización en un campo específico del área técnica, tecnológica y/o profesional. Esta formación conducirá al título de Especialista en... (Subrayado fuera de texto).

Con relación a los Ciclos Propedéuticos, el artículo 5 de la Ley 1188 de 2008 faculta a todas las Instituciones de Educación Superior para

(...) ofrecer programas académicos por ciclos propedéuticos hasta el nivel profesional, en todos los campos y áreas del conocimiento dando cumplimiento a las condiciones de calidad previstas en la presente ley y ajustando las mismas a los diferentes niveles, modalidades y metodologías educativas (Subrayado fuera de texto).

Por su parte, el artículo 2.5.3.2.7.1 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, sustituido por el artículo 1 del Decreto 1330 de 2019, indica:

Artículo 2.5.3.2.7.1. Ciclos propedéuticos. *Un ciclo propedéutico es una fase de la educación que le permite al estudiante desarrollarse en su formación profesional siguiendo sus intereses y capacidades, para lo cual requiere un componente propedéutico que hace referencia al proceso por el cual se prepara a una persona para continuar su formación en educación superior, lo que supone una organización de los programas con flexibilidad, secuencialidad y complementariedad.*

Cada programa que conforma el proceso formativo por ciclos propedéuticos debe conducir a un título que habilite de manera independiente para el desempeño laboral como técnico profesional, tecnólogo o profesional universitario, según lo definido por la Ley 749 de 2002, (...) en coherencia con las modalidades (presencial, a distancia, virtual, dual u otros desarrollos que combinen e integren las anteriores modalidades), y la naturaleza jurídica, tipología, identidad y misión institucional.

La oferta de la formación por ciclos propedéuticos deberá preservar la independencia entre los programas que conforman el ciclo, para lo cual cada nivel deberá garantizar un perfil de formación pertinente de acuerdo con el nivel ofrecido, que le permita al egresado insertarse en el campo laboral y a su vez le posibilita continuar su formación mediante el acceso a un nivel formativo superior, dado por el componente propedéutico incluido en el diseño curricular.

Las instituciones que de conformidad con la Ley 30 de 1992 (...) y la Ley 115 de 1994, (...) tienen el carácter académico de Técnicas Profesionales o Tecnológicas, para ofrecer programas en el nivel tecnológico o profesional universitario, respectivamente, por ciclos propedéuticos, deben reformar sus estatutos y adelantar el proceso de redefinición previsto en la normatividad colombiana, previo a la solicitud de registro calificado.

c) **Educación Informal:** Se considera *Educación Informal* todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos,

tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994, artículo 43). Tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas . Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada y solamente darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia. Para su ofrecimiento deben cumplir con lo establecido en el artículo 47 del Decreto Ley 2150 de 1995 o la norma que lo modifique o sustituya (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 5.8, compilado en el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).

- d) **Área de Conocimiento:** Agrupación que se hace de los Programas Académicos, teniendo en cuenta cierta afinidad en los contenidos, en los campos específicos del conocimiento, en los campos de acción de la Educación Superior cuyos propósitos de formación conduzcan a la investigación o al desempeño de ocupaciones, profesiones y disciplinas (Ministerio de Educación Nacional. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES. Glosario. Septiembre de 2019. P. 3).
- e) **Núcleos Básicos de Conocimiento – NBC:** División de un Área del Conocimiento en sus campos, disciplinas o profesiones esenciales (Ministerio de Educación Nacional. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES. Glosario. Septiembre de 2019. P. 10). Los NBC contienen las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.4.9).
- f) **Experiencia:** Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.7).
- Para efectos del presente proceso de selección, la experiencia se clasifica en *Laboral, Relacionada, Profesional y Profesional Relacionada*.
- g) **Experiencia Laboral:** Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.7).
- h) **Experiencia Relacionada:** Es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.7).
- i) **Experiencia Profesional:** Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva Formación Profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.7).

Para las disciplinas académicas o profesiones relacionadas con el Sistema de Seguridad Social en Salud, la *Experiencia Profesional* o la *Experiencia Profesional Relacionada* se computará a partir de la inscripción o registro profesional (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.7), en concordancia con lo señalado en el artículo 23 de la Ley 1164 de 2007, modificado por el artículo 100 del Decreto Ley 2106 de 2019.

La experiencia adquirida con posterioridad a la terminación de estudios en las modalidades de

Formación Técnica Profesional o Tecnológica, no se considerará Experiencia Profesional (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.7).

Además, en virtud del numeral 3 del artículo 4 y de los numerales 5.2.1, 5.2.2 y 5.2.3 del artículo 5 del Decreto Ley 770 de 2005 y de los artículos 2.2.2.3.7, 2.2.2.4.2, 2.2.2.4.3 y 2.2.2.4.4 del Decreto 1083 de 2015, la experiencia adquirida en un empleo público de las entidades del Nivel Nacional se puede clasificar como Experiencia Profesional, solamente si dicho empleo es del Nivel Profesional o superiores, para los cuales siempre se exige acreditar Título Profesional.

Por su parte, de conformidad con las disposiciones del numeral 3 del artículo 4 y del numeral 13.2.3 del artículo 13 del Decreto Ley 785 de 2005, la experiencia adquirida en un empleo público de las entidades del Nivel Territorial, solamente puede considerarse Experiencia Profesional si dicho empleo es del Nivel Profesional¹, para el cual, en todos los casos, la normativa precitada exige acreditar Título Profesional.

Para las disciplinas académicas o profesiones relacionadas con Ingeniería y sus Profesiones Afines y Auxiliares (Ley 842 de 2003, artículos 1, 3, 4 y 12), la *Experiencia Profesional* o la *Experiencia Profesional Relacionada* se computará de la siguiente manera:

- A partir de la terminación y aprobación del pensum académico respectivo, si el aspirante obtuvo su título profesional antes de la vigencia de la Ley 842 de 2003.
- A partir de la fecha de expedición de la Matrícula Profesional o, para las Profesiones Afines o Auxiliares de la Ingeniería, del Certificado de Inscripción Profesional, si el aspirante obtuvo su título profesional posterior a la vigencia de la Ley 842 de 2003.
- A partir de la terminación y aprobación del pensum académico de Educación Superior o de la fecha del respectivo diploma, si el empleo ofertado establece como requisito de *Estudios*, además de la Ingeniería y afines, otros NBC.

j) **Experiencia Profesional Relacionada:** Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva Formación Profesional, en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del empleo a proveer. Tratándose de experiencia adquirida en empleos públicos de las entidades del Nivel Nacional, la misma debe ser en empleos del Nivel Profesional o superiores y en entidades del Nivel Territorial, en empleos del Nivel Profesional².

3.1.2. Condiciones de la documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes

3.1.2.1. Certificación de la Educación

Los *Estudios* se acreditarán mediante la presentación de certificaciones, diplomas, actas de grado o títulos otorgados por las instituciones correspondientes. Para su validez requerirán de los registros y

¹ O de los Niveles Asesor o Directivo, siempre y cuando el requisito mínimo de Educación exigido para el empleo desempeñado sea acreditar Título Profesional, en los términos de los numerales 13.2.1 y 13.2.2 del artículo 13 del Decreto Ley 785 de 2005, particularidad que se debe especificar inequívocamente en la correspondiente certificación laboral registrada por el aspirante en SIMO para participar en este proceso de selección, pues de no especificarse no puede considerarse Experiencia Profesional por la indeterminación del requisito mínimo o máximo exigido para tal empleo.

² Ídem.

autenticaciones que determinen las normas vigentes sobre la materia. La Tarjeta Profesional o Matrícula correspondiente, según sea el caso, excluye la presentación de los documentos enunciados anteriormente.

Teniendo en cuenta que la Tarjeta Profesional o Matrícula correspondiente es un requisito de ley indispensable para el ejercicio de la profesión y no para la participación en el presente proceso de selección, su presentación se requerirá al momento de la posesión. Sin embargo, para las profesiones relacionadas con las Áreas de la Salud e Ingeniería, para las Profesiones Afines o Auxiliares de esta última y para otras cuya *Experiencia Profesional* se deba contabilizar a partir de la expedición de la Tarjeta Profesional o Matrícula, su presentación es requisito indispensable para la contabilización de la *Experiencia Profesional*, conforme a la normatividad vigente sobre la materia, al menos que exista un Registro Público en el que se pueda verificar la existencia de la misma de conformidad con lo señalado en el artículo 18 del Decreto 2106 de 2019.

En los casos en que se requiera acreditar la Tarjeta Profesional o Matrícula correspondiente, la misma podrá sustituirse por la certificación expedida por el organismo competente de otorgarla, cuya expedición no sea superior a tres (3) meses antes del día en que quedó formalizada la inscripción del aspirante a este proceso de selección, en la cual conste que dicho documento se encuentra en trámite, siempre y cuando se acredite el respectivo título o acta de grado. Dentro del año siguiente a la fecha de posesión, el empleado deberá presentar la respectiva Tarjeta o Matrícula Profesional. De no acreditarse en ese tiempo, se aplicará lo previsto en el artículo 5 de la Ley 190 de 1995 o en las normas que la modifiquen o sustituyan (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.3).

A continuación, se precisan los requerimientos de la documentación que vayan a aportar los aspirantes para que sea tenida en cuenta para la verificación de la *Educación* en el presente proceso de selección:

a) **Títulos y certificados obtenidos en el exterior.** Los estudios realizados y los títulos obtenidos en el exterior requerirán para su validez, tanto para la *VRM* como para la *Prueba de Valoración de Antecedentes*, estar apostillados o legalizados y traducidos, por un traductor certificado, al idioma Español, de acuerdo con los requerimientos establecidos en la Resolución No. 1959 del 3 de agosto de 2020 del Ministerio de Relaciones Exteriores, modificada por la Resolución No. 7943 de 2022, o en la norma que la modifique o sustituya.

Con relación a los títulos de los estudios de pregrado o de postgrado realizados en el exterior, que hayan sido acreditados para el cumplimiento de requisitos mínimos del empleo a proveer, son válidos para tomar posesión de dicho empleo, siempre que hayan sido oportunamente registrados en SIMO por el aspirante, en los términos indicados en el párrafo anterior, para participar en este proceso de selección. Dentro de los (2) años siguientes a la fecha de posesión, el empleado deberá presentar tales títulos debidamente convalidados. Si no lo hiciera, se aplicará lo dispuesto en el artículo 5º de la Ley 190 de 1995 o en las normas que la modifiquen o sustituyan (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.4). Para la *Prueba de Valoración de Antecedentes* estos títulos no requerirán la referida convalidación.

b) **Certificaciones de la Educación Informal:** La *Educación Informal* se acreditará mediante la constancia de asistencia o participación en eventos de formación como diplomados, cursos, seminarios, congresos, simposios, entre otros, expedida por la entidad o institución que la imparte.

No se tendrán en cuenta para la *Prueba de Valoración de Antecedentes*, los cursos de inducción, de ingreso y/o promoción realizados con ocasión de los procesos de selección en la entidad.

Estas certificaciones deberán contener mínimo los siguientes datos:

- Nombre o razón social de la entidad o institución que las otorga.
- Nombre del evento.
- Fechas de realización.
- Intensidad horaria, la cual debe estar indicada en horas y, en caso de expresarse en días, se debe señalar el número total de horas por día.

En la *Prueba de Valoración de Antecedentes* solamente se tendrá en cuenta la *Educación Informal relacionada con las funciones del respectivo empleo* y serán puntuadas conforme a lo establecido en el acápite de *Valoración de Antecedentes* del presente Anexo.

3.1.2.2. Certificación de la Experiencia

Las certificaciones de *Experiencia* deben ser expedidas y estar debidamente suscritas por la autoridad competente para cumplir con esta labor en las entidades o instituciones que certifican (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.8). Si se trata de certificaciones expedidas por personas jurídicas, la correspondiente firma de quien la suscribe debe estar acompañada de la respectiva antefirma legible (nombre completo) y su cargo. Y las certificaciones expedidas por personas naturales deben incluir la firma, antefirma legible (nombre completo), número de cédula, dirección y teléfono del empleador contratante.

Todas las certificaciones de *Experiencia* deben indicar de manera expresa (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.8):

- Nombre o razón social de la entidad que la expide.
- Empleo o empleos desempeñados, con fechas de inicio (día, mes y año) y terminación (día, mes y año) para cada uno de ellos, evitando el uso de la expresión “actualmente”.
- Funciones de cada uno de los empleos desempeñados, salvo que la Constitución o la ley las establezca.

En los casos en que la Constitución o la ley establezca las funciones del empleo o se exija solamente *Experiencia Laboral* o *Profesional*, no es necesario que las certificaciones laborales las especifiquen.

La *Experiencia* adquirida con la ejecución de Contratos de Prestación de Servicios, se debe acreditar con las correspondientes certificaciones de ejecución de tales contratos o mediante las respectivas Actas de Liquidación o Terminación. Estas certificaciones o actas deben estar debidamente suscritas por la autoridad competente, o quienes hagan sus veces, de la institución pública o privada que certifica y deben contener, al menos, la siguiente información:

- Nombre o razón social de la entidad que la expide.
- Objeto(s) contractual(es) ejecutado(s), con fechas de inicio (día, mes y año) y de terminación (día, mes y año) para cada uno de ellos, evitando el uso de la expresión “actualmente”.
- Obligaciones contractuales cumplidas con cada uno de lo(s) objeto(s) contractual(es) ejecutados.

En los casos en que el aspirante haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente o en

una empresa o entidad actualmente liquidada, la *Experiencia* se acreditará mediante declaración del mismo (Decreto 1083 de 2005, artículo 2.2.2.3.8), siempre y cuando se especifiquen las fechas de inicio (día, mes y año) y de terminación (día, mes y año), el tiempo de dedicación (en horas día laborable, no con términos como “dedicación parcial”) y las funciones o actividades desarrolladas, la cual se entenderá rendida bajo la gravedad del juramento.

Los aspirantes Abogados que pretendan que se les contabilice como *Experiencia Profesional o Profesional Relacionada* la labor de representación judicial y extrajudicial, deben tener en cuenta que, en los términos de los artículos 22 y 32 del Decreto 196 de 1971, para el ejercicio de la misma se requiere contar con la respectiva Tarjeta Profesional, la cual deben aportar con su inscripción a este proceso de selección o, de no aportarla, se verificará su registro, inscripción y expedición en el Sistema de Información del Registro Nacional de Abogados – SIRNA. Igualmente, quienes hayan terminado y aprobado los estudios reglamentarios de Derecho en universidad oficialmente reconocida, que pretendan acreditar el ejercicio de la profesión de Abogado sin haber obtenido el título respectivo, en los asuntos establecidos en el artículo 31 del Decreto 196 de 1971, deberán aportar la correspondiente Licencia Temporal que los faculte para tal fin, en la cual se debe indicar la fecha de su caducidad.

Con relación a las certificaciones laborales como docente de cátedra, ocasional o de tiempo parcial, las mismas indispensablemente deben precisar la cantidad de horas dictadas por el aspirante en el periodo certificado, pues de no hacerlo se hace imposible contabilizar el tiempo de experiencia en ese empleo, resultando inaplicable lo dispuesto en el artículo 2.2.2.3.8 del Decreto 1083 de 2015, que dispone que “*cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8)*”.

Por otra parte, si el aspirante pretende que se le contabilice la *Experiencia Profesional* o la *Experiencia Profesional Relacionada* a partir de la fecha de terminación y aprobación de las materias que conforman el programa cursado, debe adjuntar con su inscripción al proceso de selección, la certificación expedida por la respectiva institución educativa, en la que conste la fecha de *terminación y aprobación* (día, mes, año) de la totalidad del pênsum académico de dicho programa. En caso de no aportarse esta certificación al momento de la inscripción al empleo, esta experiencia se contabilizará a partir de la fecha de obtención del Título Profesional (el cual debe ser allegado en la misma etapa). En los casos en que el aspirante, para acreditar el requisito de *Estudio*, aporte únicamente la Tarjeta o Matrícula Profesional, pero ésta no contenga la fecha de grado, la *Experiencia Profesional* o la *Experiencia Profesional Relacionada* se contabilizará a partir de la fecha de expedición de la misma. Para los profesionales de la Salud, la Ingeniería y las Profesiones Afines o Auxiliares de esta última, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el acápite de Definiciones del presente Anexo.

Es importante que los aspirantes tengan en cuenta:

- Las certificaciones que no reúnan las condiciones anteriormente señaladas no serán tenidas como válidas y, en consecuencia, no serán objeto de evaluación en este proceso de selección, ni podrán ser objeto de posterior complementación o corrección. No se deben adjuntar Actas de Posesión ni documentos irrelevantes para demostrar la *Experiencia*. No obstante, las mencionadas certificaciones podrán ser validadas por parte de la CNSC en pro de garantizar la debida observancia del principio de mérito en cualquier etapa del presente proceso de selección.
- Los certificados de *Experiencia* expedidos en el exterior deberán presentarse debidamente traducidos al idioma Español y apostillados o legalizados, según sea el caso. La traducción debe

ser realizada por un traductor certificado, en los términos previstos en la Resolución No. 1959 del 3 de agosto de 2020, expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores, modificada por la Resolución No. 7943 de 2022, o en la norma que la modifique o sustituya.

- Las certificaciones expedidas por las entidades podrán contener los parámetros establecidos en los modelos propuestos por la CNSC, los cuales podrán ser consultados en el sitio web <https://www.cnsc.gov.co/procesos-de-seleccion/modelo-de-certificacion>.

3.2. Valoración de constancias de estudios certificados en créditos para empleos del Nivel Técnico

De conformidad con el artículo 5 de la Resolución No. 61 de 2020 de la DIAN, las certificaciones académicas expedidas por las instituciones educativas debidamente reconocidas que den cuenta del avance o culminación de créditos dentro de un Programa de Educación Superior organizado por Ciclos Propedéuticos, serán válidas para acreditar los requisitos de los empleos del Nivel Técnico, para lo cual se deberá efectuar su equivalencia en semestres académicos, tomando como referencia el número total de créditos previstos para el correspondiente programa en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES, así:

TABLA No. 1
EQUIVALENCIA ENTRE EL PORCENTAJE DE CRÉDITOS Y/O SEMESTRES APROBADOS PARA LAS DIFERENTES MODALIDADES DE EDUCACIÓN SUPERIOR APLICABLES AL NIVEL TÉCNICO

PROFESIONAL UNIVERSITARIO		TECNOLÓGICA		TÉCNICA PROFESIONAL	
% Avance en créditos	Equivalente en semestres académicos	% Avance en créditos	Equivalente en semestres académicos	% avance en créditos	Equivalente en semestres académicos
10%	1	16%	1	25%	1
20%	2	32%	2	50%	2
30%	3	48%	3	75%	3
40%	4	64%	4	100%	4
50%	5	80%	5		
60%	6	≥ 96%	6		
70%	7				
80%	8				
90%	9				
100%	10				

Cuando los semestres académicos a acreditar sean inferiores al total señalado en la tabla anterior, el 100% corresponderá al número total de semestres del programa.

En caso de no coincidir el porcentaje de avance en créditos que se está consultando, se debe aproximar al nivel inferior previsto en la tabla anterior.

3.3. Documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes

Los documentos que los aspirantes deben adjuntar escaneados en SIMO, *cada uno en forma*

independiente, tanto para la *VRM* como para la *Prueba de Valoración de Antecedentes*, son los siguientes:

- a) Cédula de ciudadanía por ambas caras.
- b) Título(s) académico(s) o acta(s) de grado, conforme a los requisitos de *Estudio* exigidos para ejercer el empleo al cual aspira y los Criterios valorativos definidos más adelante para el Factor de *Educación* para la *Prueba de Valoración de Antecedentes*.
- c) Tarjeta Profesional o Matrícula correspondiente o certificación del trámite de una u otra, para las profesiones relacionadas con el Área de la Salud e Ingenierías, las Profesiones Afines o Auxiliares de esta última y otras cuya *Experiencia Profesional* se deba contabilizar a partir de la expedición de estos documentos, de conformidad con los términos establecidos sobre este particular en los numerales 3.1.2.1 y 3.1.2.2 del presente Anexo.
- d) Certificación de terminación y aprobación (día, mes y año) de materias del programa cursado, expedida por la respectiva institución educativa, en los casos en que éste sea el requisito mínimo de *Estudio* que exige el empleo a proveer, el cual también se puede acreditar con el correspondiente título o acta de grado.
- e) Si el aspirante pretende que se le contabilice la *Experiencia Profesional* a partir de la fecha de terminación y aprobación de las materias que conforman el programa cursado, deberá adjuntar la correspondiente certificación, expedida por la respectiva institución educativa, en la que conste la fecha de terminación y aprobación (día, mes y año) de la totalidad del pénsum académico de dicho programa.
- f) En los casos en que el aspirante pretenda que en la *Prueba de Valoración de Antecedentes* se valoren en el *Factor Educación* los estudios adicionales al requisito mínimo realizados, para los cuales aún no cuenta con los respectivos títulos o actas de grado, deberá adjuntar la correspondiente certificación de terminación y aprobación (día, mes y año) de la totalidad de materias que conforman el pénsum académico del programa cursado, expedida por la institución educativa competente, en la que conste que sólo queda pendiente la ceremonia de grado.
- g) Certificaciones de los cursos o eventos de formación de *Educación Informal* realizados, debidamente organizadas en orden cronológico, de la más reciente a la más antigua. Con relación a estos cursos o eventos de Educación Informal se aclara que solamente se van a tener en cuenta los realizados en los últimos cinco (5) años, contados hasta la fecha del cierre de inscripciones, cuya duración individual sea de dieciséis (16) o más horas.
- h) Constancias académicas o certificación(es) que acrediten el dominio del idioma Inglés, para los empleos que lo exijan como requisito.
- i) Certificaciones de *Experiencia* expedidas por la autoridad competente de la respectiva institución, pública o privada, ordenadas cronológicamente de la más reciente a la más antigua.
- j) Certificación expedida por la Escuela de Impuestos y Aduanas, Universidad o Institución de Educación Superior acreditada por el Ministerio de Educación Nacional, que acrediten las

Competencias Básicas u Organizacionales en su componente conductual³ del aspirante que participe en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.

- k) Los demás documentos que permitan la verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos del empleo para el cual se inscribe el aspirante y aquéllos que considere deben ser tenidos en cuenta para la *Prueba de Valoración de Antecedentes*.

El cargue de la anterior documentación es una obligación exclusiva del aspirante y se realizará únicamente en el SIMO. La misma podrá ser modificada hasta antes de la fecha del cierre de la *Etapa de Inscripciones* que señale la CNSC. Los documentos enviados o radicados en forma física o por medios distintos a SIMO o los que sean adjuntados o cargados con posterioridad a dicha fecha, no serán objeto de análisis para la *VRM* ni para la *Prueba de Valoración de Antecedentes* en este proceso de selección.

Cuando el aspirante no presente debidamente la documentación que acredite el cumplimiento de los requisitos del empleo por el que pretende concursar o no presente ninguna documentación, se entenderá que desiste de participar en el proceso de selección y, por lo tanto, quedará excluido del mismo, sin que por ello pueda alegar derecho alguno.

Los aspirantes varones que integren la *Lista de Elegibles* y sean nombrados en estricto orden de mérito en los empleos vacantes objeto del presente proceso de selección, deberán acreditar su situación militar de conformidad con la normativa vigente.

3.4. Publicación de resultados de la VRM

Los resultados de la *VRM* serán publicados en el sitio web de la CNSC, www.cns.gov.co, enlace SIMO, en el sitio web de la DIAN, www.dian.gov.co y/o en el sitio web de la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa, a partir de la fecha que disponga la CNSC, la cual será informada por estos mismos medios con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles.

Para conocer estos resultados, los aspirantes deberán ingresar al aplicativo SIMO con su usuario y contraseña.

3.5. Reclamaciones contra los resultados de la VRM

Las reclamaciones contra los resultados de la *VRM* deberán presentarse únicamente a través del SIMO, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de publicación de los mismos, en los términos del artículo 12 del Decreto Ley 760 de 2005 y el artículo 2.2.18.6.2 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2022, en concordancia con lo señalado en el artículo 35 del Decreto Ley 71 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya, las cuales serán decididas por la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, quien 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, en adelante CPACA, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015. El aspirante solo podrá reclamar frente a sus propios resultados. No procederán las reclamaciones que incumplan las reglas fijadas en precedencia.

³ Definidas en la Resolución No. 059 de 2020, "Por la cual se adopta el Diccionario de Competencias Laborales Conductuales o interpersonales y se compilan los porcentajes mínimos de exigencia del nivel requerido para los procesos de selección en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN".

Estas reclamaciones no son la oportunidad para que los aspirantes complementen, modifiquen, reemplacen o actualicen documentación aportada en SIMO antes del cierre de inscripciones de este proceso de selección o para adicionar nueva después de dicha fecha. Por consiguiente, los documentos allegados con las mismas se consideran extemporáneos y, por lo tanto, no se tendrán en cuenta para resolverlas.

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

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

3.6. Publicación de resultados definitivos de Admitidos y No admitidos

Los resultados definitivos de *Admitidos* y *No admitidos* para el empleo al que están inscritos los aspirantes serán publicados en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, en el sitio web de la DIAN, www.dian.gov.co y/o en el sitio web de la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección. Los mismos podrán ser consultados por los aspirantes ingresando al aplicativo con su usuario y contraseña, a partir de la fecha que se informe por estos mismos medios.

4. PRUEBAS ESCRITAS

Estas pruebas tratan sobre competencias laborales que pueden ser evaluadas mediante instrumentos adquiridos o construidos 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.cnsc.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.

4.2. Ciudades para la presentación de las Pruebas Escritas

Las siguientes son las ciudades establecidas para la presentación de estas pruebas: Bogotá D.C., Arauca (Arauca), Armenia (Quindío), Barrancabermeja (Santander), Barranquilla (Atlántico), Bucaramanga (Santander), Buenaventura (Valle del Cauca), Cali (Valle del Cauca), Cartagena de Indias (Bolívar), Cúcuta (Norte de Santander), Florencia (Caquetá), Girardot (Cundinamarca), Ibagué (Tolima), Inírida (Guainía), Ipiales (Nariño), Leticia (Amazonas), Maicao (La Guajira), Manizales (Caldas), Medellín (Antioquia), Montería (Córdoba), Neiva (Huila), Palmira (Valle del Cauca), Pamplona (Norte de Santander), Pasto (Nariño), Pereira (Risaralda), Popayán (Cauca), Puerto Asís (Putumayo), Puerto Carreño (Vichada), Quibdó (Chocó), Riohacha (La Guajira), San Andrés (Archipiélago de San Andrés), San Andrés de Tumaco (Nariño), San José del Guaviare (Guaviare), Santa Marta (Magdalena), Sincelejo (Sucre), Sogamoso (Boyacá), Tuluá (Valle del Cauca), Tunja (Boyacá), Turbo (Antioquia), Valledupar (Cesar), Villavicencio (Meta) y Yopal (Casanare).

4.3. Publicación de resultados de las Pruebas Escritas

Los resultados de estas pruebas se publicarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, en el sitio web de la DIAN, www.dian.gov.co y/o en el sitio web de la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, en la fecha que disponga la CNSC, la cual será informada por estos mismos medios con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles. Los aspirantes podrán consultar estos resultados ingresando al aplicativo 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*.

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, advirtiéndole 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.

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.

4.5. Resultados definitivos de las Pruebas Escritas

Los resultados definitivos de cada una de estas pruebas se publicarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, en el sitio web de la DIAN, www.dian.gov.co y/o en el sitio web de la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección. Los mismos podrán ser consultados por los aspirantes ingresando al aplicativo con su usuario y contraseña, a partir de la(s) fecha(s) que se informe(n) por estos mismos medios.

5. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES

Esta prueba se aplica con el fin de valorar la **Educación** y la **Experiencia** acreditadas por el aspirante, **adicionales a los requisitos mínimos exigidos para el empleo a proveer**, según las especificaciones técnicas definidas en este Anexo, de conformidad con los artículos 23 y 24 del Acuerdo del Proceso de Selección.

Para efectos de esta prueba, en la valoración de la **Educación** se tendrán en cuenta los *Factores de Educación Formal e Informal*, en las condiciones que se definen en el numeral 5.3 de este Anexo.

Para valorar la **Experiencia** se tendrán en cuenta los *Factores de Experiencia Laboral, Experiencia Relacionada, Experiencia Profesional y Experiencia Profesional Relacionada*, como se especifica más adelante.

En consideración a que la *Prueba de Valoración de Antecedentes* es una prueba clasificatoria, las *Equivalencias* establecidas en el MERF de los empleos convocados en este proceso de selección, transcritas en la OPEC, solamente serán aplicadas en la *Etapa de VRM* y, por consiguiente, los documentos adicionales a los requisitos mínimos exigidos para estos empleos, sean de *Educación* o de *Experiencia*, aportados oportunamente por el aspirante en SIMO, se evaluarán en su correspondiente *Factor de Valoración de Antecedentes*, lo que significa que no podrán ser utilizados como equivalencias en la prueba en mención.

Los puntajes máximos para asignar a cada uno de los *Factores de Evaluación* de esta prueba son los siguientes:

5.1 Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional Relacionada y/o Profesional (Nivel Profesional)

FACTORES DE EVALUACIÓN EMPLEOS CON REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA <u>PROFESIONAL RELACIONADA</u>	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN		TOTAL
	<i>Experiencia Profesional Relacionada</i>	<i>Experiencia Profesional</i>	<i>Educación Formal</i>	<i>Educación Informal</i>	
Puntaje Máximo	50	20	25	5	100

FACTORES DE EVALUACIÓN EMPLEOS CON REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA <u>PROFESIONAL</u>	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN		TOTAL
	<i>Experiencia Profesional Relacionada</i>	<i>Experiencia Profesional</i>	<i>Educación Formal</i>	<i>Educación Informal</i>	
Puntaje Máximo	20	50	25	5	100

FACTORES DE EVALUACIÓN EMPLEOS CON REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA <u>PROFESIONAL Y PROFESIONAL RELACIONADA</u>	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN		TOTAL
	<i>Experiencia Profesional Relacionada</i>	<i>Experiencia Profesional</i>	<i>Educación Formal</i>	<i>Educación Informal</i>	
Puntaje Máximo	40	30	25	5	100

5.2. Empleos con requisito mínimo de Experiencia Relacionada y/o Laboral (Nivel Técnico y Asistencial)

FACTORES DE EVALUACIÓN DE EMPLEOS CON REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA <u>RELACIONADA</u>	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN		TOTAL
	<i>Experiencia Relacionada</i>	<i>Experiencia Laboral</i>	<i>Educación Formal</i>	<i>Educación Informal</i>	
Puntaje Máximo	50	20	25	5	100

FACTORES DE EVALUACIÓN DE EMPLEOS CON REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA <u>LABORAL</u>	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN		TOTAL
	<i>Experiencia Relacionada</i>	<i>Experiencia Laboral</i>	<i>Educación Formal</i>	<i>Educación Informal</i>	
Puntaje Máximo	20	50	25	5	100

FACTORES DE EVALUACIÓN DE EMPLEOS	EXPERIENCIA	EDUCACIÓN	TOTAL
-----------------------------------	-------------	-----------	-------



CNSC

COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL

Igualdad, Mérito y Oportunidad

CON REQUISITO MÍNIMO DE <u>EXPERIENCIA RELACIONADA Y LABORAL</u>	Experiencia Relacionada	Experiencia Laboral	Educación Formal	Educación Informal	
Puntaje Máximo	40	30	25	5	100

5.3. Criterios valorativos para puntuar la Educación en la Prueba de Valoración de Antecedentes

En esta prueba se va a valorar únicamente la Educación relacionada con las funciones del empleo a proveer, que sea adicional al requisito mínimo de Educación exigido para tal empleo. Para la correspondiente puntuación, se van a tener en cuenta los criterios y puntajes relacionados a continuación, los cuales son acumulables hasta los puntajes máximos definidos en los anteriores dos numerales de este Anexo para cada uno de los Factores de Evaluación. Con relación al *Factor de Educación Informal* se valorarán solamente las certificaciones de cursos, cuya duración individual sea de treinta y dos (32) o más horas, realizados en los últimos cinco (5) años, contados hasta la fecha de cierre de la *Etapa de Inscripciones*.

EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL

<i>Educación Formal</i>		<i>Educación Informal</i>	
Títulos (1)	Puntaje (2)	Horas certificadas	Puntaje
Maestría	25	32	1
Profesional	15	33 - 64	2
Especialización	10	65 - 96	3
		97 - 128	4
		128 o más	5

(1) O acta(s) de grado o certificación de terminación y aprobación de la totalidad de materias que conforman el correspondiente pênsum académico, expedida por la respectiva institución educativa, en la que conste que solamente queda pendiente la ceremonia de grado.
(2) La suma de los puntajes parciales no puede exceder 25 puntos.

EMPLEOS DEL NIVEL TÉCNICO Y ASISTENCIAL

<i>Educación Formal</i>		<i>Educación Informal</i>	
Títulos (1)	Puntaje (2)	Horas certificadas	Puntaje
Tecnológica	25	32	1
Técnica Profesional	20	33 - 64	2
Especialización Tecnológica	15	65 - 96	3
Especialización Técnica Profesional	10	97 - 128	4
		128 o más	5

(1) O acta(s) de grado o certificación de terminación y aprobación de la totalidad de materias que conforman el correspondiente pênsum académico, expedida por la respectiva institución educativa, en la que conste que solamente queda pendiente la ceremonia de grado.
(2) La suma de los puntajes parciales no puede exceder 25 puntos.

5.4. Criterios valorativos para puntuar la Experiencia en la Prueba de Valoración de Antecedentes

Para la valoración en esta prueba de la **Experiencia adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido para el empleo a proveer**, se tendrán en cuenta los criterios y puntajes relacionados a continuación, los cuales son acumulables hasta los puntajes máximos definidos en los numerales 5.1 y 5.2 de este Anexo para cada uno de los Factores de Evaluación. **Esta Experiencia se contabilizará en meses completos.**

En todos los casos, la correspondiente puntuación, sea para los puntajes parciales o para la sumatoria de los mismos, incluirá **una parte entera y dos (2) decimales truncados.**

De conformidad con el artículo 2.2.2.3.8 del Decreto 1083 de 2015, cuando se presente *Experiencia* adquirida de manera simultánea en una o varias instituciones (tiempos traslapados), el tiempo de *Experiencia* se contabilizará por una sola vez. Por otra parte, en los términos de esta misma norma, “cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8)”, sin que exceda las 44 horas semanales (Decreto Ley 1042 de 1978, artículo 33).

Además, cuando un aspirante acredite más tiempo de *Experiencia Profesional Relacionada* del requerido para obtener el puntaje máximo obtenible en este Factor de Evaluación, el excedente se le contabilizará para puntuar en la *Experiencia Profesional* (no al revés). Igual procede con relación a la *Experiencia Relacionada* frente a la *Experiencia Laboral*.

5.4.1. Empleos con requisito mínimo de Experiencia **Profesional Relacionada** (Nivel Profesional)

En consideración a los puntajes máximos definidos para los Factores de Evaluación de la *Experiencia* para los empleos de este Nivel Jerárquico, se utilizará una escala de calificación que va de cero (0,00) a cincuenta (50,00) puntos para la *Experiencia Profesional Relacionada (EPR)* y de cero (0,00) a veinte (20,00) puntos para la *Experiencia Profesional (EP)*.

EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA (EPR) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
De 1 a 12 meses	$\text{Puntaje EPR} = \text{Total de meses completos acreditados de EPR} * \left(\frac{50}{12}\right)$	El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de <i>EPR adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido</i> , para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 50.
De 13 a 24 meses	$\text{Puntaje EPR} = \text{Total de meses completos acreditados de EPR} * \left(\frac{50}{24}\right)$	El número 24 corresponde a la cantidad necesaria de meses de <i>EPR adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido</i> , para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 50.
De 25 a 36 meses	$\text{Puntaje EPR} = \text{Total de meses completos acreditados de EPR} * \left(\frac{50}{36}\right)$	El número 36 corresponde a la cantidad necesaria de meses de <i>EPR adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido</i> , para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 50.

EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA (EPR) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
37 o más meses	$\text{Puntaje EPR} = \text{Total de meses completos acreditados de EPR} * \left(\frac{50}{48}\right)$	El número 48 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EPR adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 50.

* El término $\left(\frac{a}{b}\right)$ que aparece en las Fórmulas para la Calificación es una constante (un factor de conversión).

EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL (EP) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
De 1 a 12 meses	$\text{Puntaje EP} = \text{Total de meses completos acreditados de EP} * \left(\frac{20}{12}\right)$	El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 20.
De 13 a 24 meses	$\text{Puntaje EP} = \text{Total de meses completos acreditados de EP} * \left(\frac{20}{24}\right)$	El número 24 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 20.
De 25 a 36 meses	$\text{Puntaje EP} = \text{Total de meses completos acreditados de EP} * \left(\frac{20}{36}\right)$	El número 36 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 20.
37 o más meses	$\text{Puntaje EP} = \text{Total de meses completos acreditados de EP} * \left(\frac{20}{48}\right)$	El número 48 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 20.

* El término $\left(\frac{a}{b}\right)$ que aparece en las Fórmulas para la Calificación es una constante (un factor de conversión).

5.4.2. Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional (Nivel Profesional)

En consideración a los puntajes máximos definidos para los Factores de Evaluación de la *Experiencia* para los empleos de este Nivel Jerárquico, se utilizará una escala de calificación que va de cero (0,00) a veinte (20,00) puntos para la *Experiencia Profesional Relacionada (EPR)* y de cero (0,00) a cincuenta (50,00) puntos para la *Experiencia Profesional (EP)*.

EXPERIENCIA PROFESIONAL EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA (EPR) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
De 1 a 12 meses	$\text{Puntaje EPR} = \text{Total de meses completos acreditados de EPR} * \left(\frac{20}{36}\right)$	El número 36 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EPR adicional al requisito de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 20.

* El término $\left(\frac{a}{b}\right)$ que aparece en las Fórmulas para la Calificación es una constante (un factor de conversión).

EXPERIENCIA PROFESIONAL EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL (EP) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
De 1 a 12 meses	$Puntaje EP = Total de meses completos acreditados de EP * \left(\frac{50}{12}\right)$	El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 50.

* El término $\left(\frac{a}{b}\right)$ que aparece en las Fórmulas para la Calificación es una constante (un factor de conversión).

5.4.3. Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional y Experiencia Profesional Relacionada (Nivel Profesional)

En consideración a los puntajes máximos definidos para los Factores de Evaluación de la *Experiencia* para los empleos de este Nivel Jerárquico, se utilizará una escala de calificación que va de cero (0,00) a cuarenta (40,00) puntos para la *Experiencia Profesional Relacionada (EPR)* y de cero (0,00) a treinta (30,00) puntos para la *Experiencia Profesional (EP)*.

EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA (EPR) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
De 1 a 12 meses	$Puntaje EPR = Total de meses completos acreditados de EPR * \left(\frac{40}{12}\right)$	El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EPR adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.
De 13 a 24 meses	$Puntaje EPR = Total de meses completos acreditados de EPR * \left(\frac{40}{24}\right)$	El número 24 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EPR adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.
De 25 a 36 meses	$Puntaje EPR = Total de meses completos acreditados de EPR * \left(\frac{40}{36}\right)$	El número 36 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EPR adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.
37 o más meses	$Puntaje EPR = Total de meses completos acreditados de EPR * \left(\frac{40}{48}\right)$	El número 48 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EPR adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.

* El término $\left(\frac{a}{b}\right)$ que aparece en las Fórmulas para la Calificación es una constante (un factor de conversión).

EXPERIENCIA PROFESIONAL EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL (EP) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
De 1 a 12 meses	$Puntaje EP = Total de meses completos acreditados de EP * \left(\frac{30}{12}\right)$	El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EP adicional al requisito de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 30.

* El término $\left(\frac{a}{b}\right)$ que aparece en las Fórmulas para la Calificación es una constante (un factor de conversión).

5.4.4. Empleos con requisito mínimo de Experiencia Relacionada (Nivel Técnico y Asistencial)

En consideración a los puntajes máximos definidos para los Factores de Evaluación de la *Experiencia* para los empleos de este Nivel Jerárquico, se utilizará una escala de calificación que va de cero (0,00) a cincuenta (50,00) puntos para la *Experiencia Relacionada (ER)* y de cero (0,00) a veinte (20,00) puntos para la *Experiencia Laboral (EL) adicional*.

EXPERIENCIA RELACIONADA EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA RELACIONADA (ER) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
De 1 a 12 meses	$Puntaje ER = Total de meses completos acreditados de ER * \left(\frac{50}{12}\right)$	El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de ER adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 50.

* El término $\left(\frac{a}{b}\right)$ que aparece en las Fórmulas para la Calificación es una constante (un factor de conversión).

EXPERIENCIA RELACIONADA EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA LABORAL (EL) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
De 1 a 12 meses	$Puntaje EL = Total de meses completos acreditados de EL * \left(\frac{20}{12}\right)$	El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EL adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 20.

* El término $\left(\frac{a}{b}\right)$ que aparece en las Fórmulas para la Calificación es una constante (un factor de conversión).

5.4.5. Empleos con requisito mínimo de Experiencia Laboral (Nivel Técnico y Asistencial)

En consideración a los puntajes máximos definidos para los Factores de Evaluación de la *Experiencia* para los empleos de este Nivel Jerárquico, se utilizará una escala de calificación que va de cero (0,00) a veinte (20,00) puntos para la *Experiencia Relacionada (ER)* y de cero (0,00) a cincuenta (50,00) puntos para la *Experiencia Laboral (EL)* adicional.

EXPERIENCIA LABORAL EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA RELACIONADA (ER) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
De 1 a 12 meses	$Puntaje ER = Total de meses completos acreditados de ER * \left(\frac{20}{12}\right)$	El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de ER adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 20.
De 13 a 24 meses	$Puntaje ER = Total de meses completos acreditados de ER * \left(\frac{20}{24}\right)$	El número 24 corresponde a la cantidad necesaria de meses de ER adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 20.
De 25 a 36 meses	$Puntaje ER = Total de meses completos acreditados de ER * \left(\frac{20}{36}\right)$	El número 36 corresponde a la cantidad necesaria de meses de ER adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 20.

* El término $\left(\frac{a}{b}\right)$ que aparece en las Fórmulas para la Calificación es una constante (un factor de conversión).

EXPERIENCIA LABORAL EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA LABORAL (EL) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
De 1 a 12 meses	$Puntaje EL = Total de meses completos acreditados de EL * \left(\frac{50}{12}\right)$	El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EL adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 50.
De 13 a 24 meses	$Puntaje EL = Total de meses completos acreditados de EL * \left(\frac{50}{24}\right)$	El número 24 corresponde a la cantidad necesaria de meses de EL adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 50.

De 25 a 36 meses	$Puntaje EL = Total de meses completos acreditados de EL \left(\frac{50}{36}\right)$	El número 36 corresponde a la cantidad necesaria de meses de <i>EL adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido</i> , para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 50.
------------------	--	--

* El término $\left(\frac{a}{b}\right)$ que aparece en las Fórmulas para la Calificación es una constante (un factor de conversión).

5.4.6. Empleos con requisito mínimo de Experiencia Relacionada y Laboral (Nivel Técnico y Asistencial)

En consideración a los puntajes máximos definidos para los Factores de Evaluación de la *Experiencia* para los empleos de este Nivel Jerárquico, se utilizará una escala de calificación que va de cero (0,00) a cuarenta (40,00) puntos para la *Experiencia Relacionada (ER)* y de cero (0,00) a treinta (30,00) puntos para la *Experiencia Laboral (EL) adicional*.

EXPERIENCIA RELACIONADA EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA RELACIONADA (ER) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
De 1 a 12 meses	$Puntaje ER = Total de meses completos acreditados de ER * \left(\frac{40}{12}\right)$	El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de <i>ER adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido</i> , para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.

* El término $\left(\frac{a}{b}\right)$ que aparece en las Fórmulas para la Calificación es una constante (un factor de conversión).

EXPERIENCIA LABORAL EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA LABORAL (EL) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
De 13 a 24 meses	$Puntaje EL = Total de meses completos acreditados de EL * \left(\frac{30}{24}\right)$	El número 24 corresponde a la cantidad necesaria de meses de <i>EL adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido</i> , para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 30.

* El término $\left(\frac{a}{b}\right)$ que aparece en las Fórmulas para la Calificación es una constante (un factor de conversión).

5.5. Publicación de los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes

Los resultados de esta prueba se publicarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, en el sitio web de la DIAN, www.dian.gov.co y/o en el sitio web de la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, en la fecha que disponga la CNSC, la cual será informada por estos mismos medios con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles. Los aspirantes podrán consultar estos resultados ingresando al aplicativo con su usuario y contraseña.

5.6. Reclamaciones contra los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes

Las reclamaciones contra los resultados de esta prueba 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 el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 y el 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 la norma que lo modifique o sustituya, las cuales serán decididas por la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, quien 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. El aspirante solo podrá reclamar frente a sus propios resultados.

Con estas reclamaciones los aspirantes no pueden complementar, modificar, reemplazar o actualizar documentación aportada en SIMO antes del cierre de inscripciones de este proceso de selección o adicionar nueva. Los documentos allegados con las mismas se consideran extemporáneos y, por consiguiente, no se tendrán en cuenta para resolverlas.

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

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

5.7. Resultados definitivos de la Prueba de Valoración de Antecedentes

Los resultados definitivos de esta prueba se publicarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, en el sitio web de la DIAN, www.dian.gov.co y/o en el sitio web de la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección. Los mismos podrán ser consultados por los aspirantes ingresando al aplicativo con su usuario y contraseña, a partir de la fecha que se informe por estos mismos medios.

6. PRUEBA DE EJECUCIÓN

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 Pruebas de Ejecución a los aspirantes admitidos a empleos cuyo propósito principal corresponda a labores de conducción de vehículos y que superen las pruebas eliminatorias (Pruebas sobre Competencias Funcionales y Competencias Básicas u Organizacionales), según se especifica en el artículo 17 del correspondiente Acuerdo.

La Prueba de Ejecución evalúa las habilidades específicas del aspirante requeridas para la ejecución de las funciones propias del empleo por el cual se encuentra concursando, a través de la observación en vivo del desempeño del aspirante en tareas similares a las requeridas según las funciones de dicho empleo. Estas habilidades hacen parte de las Competencias Laborales propias de los empleos a los cuales van dirigidas estas Pruebas.

Con relación a esta Prueba de Ejecución es importante que los aspirantes tengan en cuenta las siguientes consideraciones:

- Se aplicarán en la(s) fecha(s) y hora(s) que determine la CNSC, en las ciudades que se indican en el numeral 6.2 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 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.cnsc.gov.co, enlace SIMO.

6.1. Citación a Prueba de Ejecución

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(s) fecha(s), hora(s) y lugar(es) de presentación de esta Prueba de Ejecución.

Se reitera que a la aplicación de esta prueba solamente van a ser citados los admitidos en la Etapa de VRM que hayan superado la *Prueba de Competencias Funcionales* y la *Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales*.

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.

6.2. Ciudades para la presentación de la Prueba de Ejecución

Las siguientes son las ciudades establecidas para la presentación de estas pruebas: Bogotá, D.C., Medellín (Antioquia), Cali (Valle del Cauca), Popayán (Cauca).

6.3. Publicación de resultados de la Prueba de Ejecución

Los resultados de estas pruebas se publicarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, en el sitio web de la DIAN, www.dian.gov.co y/o en el sitio web de la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, en la fecha que disponga la CNSC, la cual será informada por estos mismos medios con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles. Los aspirantes podrán consultar estos resultados ingresando al aplicativo con su usuario y contraseña.

6.4. Reclamaciones contra los resultados de la Prueba de Ejecución

Las reclamaciones contra los resultados de esta prueba 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 2022, 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, advirtiéndole 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.

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.

6.5. Resultados definitivos de la Prueba de Ejecución

Los resultados definitivos de cada una de esta prueba se publicarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, en el sitio web de la DIAN, www.dian.gov.co y/o en el sitio web de la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección. Los mismos podrán ser consultados por los aspirantes ingresando al aplicativo con su usuario y contraseña, a partir de la(s) fecha(s) que se informe(n) por estos mismos medios.

7. CURSO DE FORMACIÓN

El(los) *Curso(s) de Formación* de que trata el artículo 20 del Acuerdo del Proceso de Selección, se va a calificar en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados, mediante una *Evaluación Final* que se va a realizar en forma presencial.

7.1. Citación a la realización del Curso de Formación

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 sobre la fecha de inicio de estos *Cursos de Formación*, con al menos cinco (5) días hábiles de anticipación de dicha fecha.

Se reitera que a *estos Cursos de Formación* solamente van a ser citados los aspirantes que, aprobando la Fase I, ocupen los tres (3) primeros puestos en la misma, incluso en condiciones de empate en estas posiciones.

La citación a estos *Cursos de Formación* se realizará a través del SIMO.

Todos los aspirantes citados a estos *Cursos de Formación* deben revisar la *Guía de orientación* para la realización de los mismos, la cual se va a publicar en los mismos medios indicados anteriormente.

7.2. Citación a la Evaluación Final del Curso de Formación

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(s) fecha(s), hora(s) y lugar(es) de presentación de la *Evaluación Final* del respectivo *Curso de Formación*.

Esta evaluación se va a realizar de forma escrita y presencial y a la misma se van a llamar a los aspirantes que cursaron el 100% del correspondiente *Curso de Formación*.

La citación para la presentación de esta *Evaluación Final* se debe realizar con al menos con cinco (5) días hábiles de anticipación a la aplicación de la misma, en los medios indicados anteriormente.

Todos los aspirantes citados a esta *Evaluación Final* deben revisar la *Guía de orientación* para la presentación de la misma, la cual se va a publicar en los medios antes indicados.

7.3. Ciudades para la presentación de la Evaluación Final del Curso de Formación

Cada uno de los aspirantes que realizaron el respectivo *Curso de Formación* deberá presentar la correspondiente *Evaluación Final* del mismo en la ciudad que seleccionó con su inscripción a este proceso de selección para presentar las *Pruebas Escritas*.

7.4. Publicación de resultados de la Evaluación Final del Curso de Formación

Los resultados de la *Evaluación Final* del *Curso de Formación* se publicarán en la fecha que disponga la CNSC, la cual será informada con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles, en el sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, en el sitio web de la DIAN, www.dian.gov.co y/o en el sitio web de la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección. Los aspirantes podrán consultar estos resultados ingresando al aplicativo con su usuario y contraseña.

7.5. Reclamaciones contra los resultados de la Evaluación Final del Curso de Formación

Las reclamaciones contra los resultados de la *Evaluación Final* del *Curso de Formación* 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 el artículo 2.2.18.6.2 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021 o la norma que lo 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 la *Evaluación Final* por él presentada, señalando expresamente el objeto y las razones en las que fundamenta su petición. 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 tal evaluación.

El aspirante sólo podrá acceder a la *Evaluación Final* 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 fin 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 la *Evaluación Final* 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 el acceso a dicha *Evaluación Final*.

En atención a que esta *Evaluación Final* es 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.

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.

7.6. Resultados definitivos de la Evaluación Final del Curso de Formación

Los resultados definitivos de la *Evaluación Final* del *Curso de Formación* se publicarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, en el sitio web de la DIAN, www.dian.gov.co y/o en el sitio web de la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección. Los mismos podrán ser consultados por los aspirantes ingresando al aplicativo con su usuario y contraseña, a partir de la(s) fecha(s) que se informe(n) por estos mismos medios.

8. EXÁMENES MÉDICOS Y DE APTITUDES PSICOFÍSICAS

El resultado de estos exámenes será APTO o NO APTO. La vigencia de estos resultados será la misma de las correspondientes *Listas de Elegibles*.

Los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psico físicas se realizarán atendiendo al Profesiograma de la DIAN y, en aplicación de lo establecido en la Sentencia C-331 de 2022 de la Corte Constitucional, las exigencias psico físicas 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.

8.1. Citación a los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psico físicas

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, sobre la fecha de citación estos exámenes, con al menos tres (3) días hábiles de anticipación.

Todos los aspirantes citados a estos exámenes deben revisar la *Guía de orientación* para la realización de los mismos, la cual se va a publicar en los mismos medios indicados anteriormente.

8.2. Ciudades para la presentación de los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas

Cada uno de los aspirantes citados a la presentación de estos exámenes deberá presentarlos en la ciudad seleccionada con su inscripción a este proceso de selección para presentar las *Pruebas Escritas*. No obstante, en caso de que en el lugar de aplicación de la Prueba Escrita no exista oferta de los servicios para adelantar los precitados *Exámenes Médicos y de Aptitud Psicofísica*, estos podrán realizarse en otro lugar, atendiendo criterios de razonabilidad y economía. En estos casos, el costo del desplazamiento será asumido exclusivamente por el aspirante.

8.3. Pago de los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas

El aspirante citado debe realizar el pago de estos exámenes solamente para el empleo por el cual concursa en el presente proceso de selección. No se deben realizar pagos de Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas para más de un empleo de este proceso de selección. Realizado el pago no habrá lugar a la devolución del dinero por ningún motivo ni podrá trasladarse para pagar los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas en otro empleo del proceso de selección, circunstancia que se entiende aceptada por el aspirante con su inscripción a este proceso de selección.

El pago de estos exámenes se debe realizar según las especificaciones que determine el operador del proceso de selección, las cuales se informarán oportunamente en el sitio web de la CNSC www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, en el sitio web de la DIAN, www.dian.gov.co y/o en el sitio web de la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta fase.

8.4. Publicación de resultados de los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas

Los resultados de estos exámenes se publicarán en la fecha que disponga la CNSC, la cual será informada con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles, en el sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, en el sitio web de la DIAN, www.dian.gov.co y/o en el sitio web de la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección. Los aspirantes podrán consultar estos resultados ingresando al aplicativo con su usuario y contraseña, a partir de la(s) fecha(s) que se informe(n) por estos mismos medios.

8.5. Reclamaciones contra los resultados de los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas

Las reclamaciones contra los resultados de estos exámenes deberán presentarse únicamente a través del SIMO, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de publicación de los mismos. El aspirante solo podrá reclamar frente a sus propios resultados.

A solicitud del aspirante en su reclamación, se podrán aplicar por segunda vez estos exámenes, siempre y cuando dicha solicitud se encuentre debidamente justificada y conlleven a sustentar dicha reclamación. Los costos de los nuevos exámenes serán asumidos por el aspirante.

De igual forma, si por decisión judicial o de otra autoridad competente estos exámenes se deben volver a aplicar a un aspirante, este último debe asumir los respectivos costos.

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.

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

8.6. Resultados definitivos de los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas

Los resultados definitivos de estos exámenes se publicarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, en el sitio web de la DIAN, www.dian.gov.co y/o en el sitio web de la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección. Los mismos podrán ser consultados por los aspirantes ingresando al aplicativo con su usuario y contraseña, a partir de la(s) fecha(s) que se informe(n) por estos mismos medios.

9. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES

Esta labor se realizará de conformidad con las disposiciones del artículo 32 del Acuerdo del Proceso de Selección.

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



REPÚBLICA DE COLOMBIA



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

ACUERDO No 24
15 de febrero del 2023



“Por el cual se modifica parcialmente el Acuerdo No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022 “por medio del 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 y 11 de la Ley 909 de 2004 y en el artículo 28.1 del Decreto Ley 71 de 2020, y

CONSIDERANDO:

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

Que complementariamente, el artículo 130 superior dispone que *“Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial”*.

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

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

Que el numeral 3 del artículo 4 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 y, en particular para el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN, por los artículos 7.1 y 8 del Decreto Ley 71 de 2020.

Que de conformidad con el artículo 11, literales 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”*.

“Por el cual se modifica parcialmente el Acuerdo No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022 “por medio del 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”

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

Que en sesión de Sala de Comisionados del 27 de diciembre de 2022, en virtud de estas facultades, se aprobó el Acuerdo No. CNT2022AC000008 de 2022, *“por medio del 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”* y su respectivo Anexo.

Que la DIAN, mediante Oficio No. 100151185 – 000546 del 30 de enero de 2023, informó que tuvo la necesidad de modificar, mediante la Resolución No. 00010 del 27 de enero de 2023, expedida por esa entidad, el Manual Específico de Requisitos y Funciones (MERF), adoptado por la Resolución No. 060 del 11 de junio de 2020.

Que dicha modificación al MERF, se fundamentó en la creación de los siguientes perfiles: i) empleos transversales a todos los procesos, que permitan determinar nuevas formas de estudios, comportamientos, programas, campañas de control y modelos de gestión y riesgos, ii) empleos para el desarrollo de funciones de auditoría forense para el análisis técnico de la información y elaboración de informes que sustenten las decisiones de los procesos de investigación administrativos y/o penales, recolección, consolidación y preservación de evidencias y propuestas de estrategias, procedimientos o líneas de investigación y iii) perfiles que atiendan a las funciones de los Subprocesos de Tributación Internacional y de Factura Electrónica y Servicios Digitales.

Que lo anterior, conllevó a *“la redistribución de 700 vacantes, que implica la sustitución de 14 fichas de empleo, permitiendo la integración de 36 nuevos perfiles, para un total de 196 empleos que contendrían las 4700 vacantes a ofertar. Por otro lado, se realizará la redistribución de 677 vacantes ofertadas en modalidad abierto en otros empleos, especialmente las vacantes no provistas y las ocupadas en provisionalidad, de tal manera que se mantienen incólumes los empleos y vacantes ofertados en modalidad ascenso (...)”*.

Que, con estas modificaciones es necesario realizar un ajuste a la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC), reportada por esa entidad anteriormente y que sirvió de base para expedir el Acuerdo No. CNT2022AC000008 de 2022.

Que, de otra parte, cabe señalar que este proceso de selección aún no ha dado inicio a la Etapa de Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones, por lo tanto, es procedente realizar las modificaciones señaladas, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 11 del Acuerdo del mismo, que al respecto establece:

(...) 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.

Que a su turno, el numeral 21 del artículo 3 del Acuerdo CNSC-2073 de 2021, modificado por el artículo 1 del Acuerdo No. 352 de 2022, establece que es función de la Sala Plena de Comisionados, *“Aprobar los Acuerdos y sus Anexos, así como sus modificaciones, mediante los cuales se convoca y se establecen las reglas de los procesos de selección que realiza la CNSC (...)”*.

Con base en las anteriores consideraciones, las modificaciones parciales al Acuerdo No. CNT2022AC000008 de 2022, de que trata el presente acto administrativo, fueron aprobadas por la Sala Plena de Comisionados, en sesión del 9 de febrero de 2023.

"Por el cual se modifica parcialmente el Acuerdo No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022 "por medio del 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"

En mérito de lo expuesto, la CNSC

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO. Modificar el artículo 5 del Acuerdo No. CNT2022AC000008 de 2022, conforme a la parte considerativa del presente acto administrativo, el cual quedará así:

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 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 y 00010 de 2023, de la DIAN, lo dispuesto en el presente Acuerdo y su Anexo y por las demás normas concordantes y vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO SEGUNDO. Modificar el artículo 9 del Acuerdo No. CNT2022AC000008 de 2022, conforme a la parte considerativa del presente acto administrativo, el cual quedará así:

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	14	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	4	10
	INSPECTOR III	307	7	2	3
	INSPECTOR IV	308	8	2	2
Total Nivel Profesional				83	1086
Técnico	ANALISTA I	201	1	9	34
	ANALISTA II	202	2	13	131
	ANALISTA III	203	3	10	56
	ANALISTA IV	204	4	11	54
	ANALISTA V	205	5	10	32
Total Nivel Técnico				53	307
Asistencial	FACILITADOR IV	104	4	1	17
Total Nivel Asistencial				1	17
TOTAL GENERAL*				137	1410

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

"Por el cual se modifica parcialmente el Acuerdo No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022 "por medio del 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. 2
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE ASCENSO DIAN
EMPLEOS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA

NIVEL JERÁQUICO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANT. EMPLEOS	CANT. VACANTES
Profesional	GESTOR I	301	1	14	336
Total Nivel Profesional				14	336
Técnico	ANALISTA I	201	1	9	34
Total Nivel Técnico				9	34
TOTAL GENERAL				23	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	17	1277
	GESTOR II	302	2	17	464
	GESTOR III	303	3	5	28
	GESTOR IV	304	4	10	18
	INSPECTOR I	305	5	4	4
	INSPECTOR II	306	6	5	5
	INSPECTOR III	307	7	4	4
	INSPECTOR IV	308	8	3	3
Total Nivel Profesional				65	1803
Técnico	ANALISTA I	201	1	11	125
	ANALISTA II	202	2	15	213
	ANALISTA III	203	3	12	242
	ANALISTA IV	204	4	14	182
	ANALISTA V	205	5	11	124
Total Nivel Técnico				63	886
Asistencial	FACILITADOR I	101	1	1	15
	FACILITADOR II	102	2	3	82
	FACILITADOR III	103	3	5	349
	FACILITADOR IV	104	4	4	155
Total Nivel Asistencial				13	601
TOTAL GENERAL*				141	3290

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

"Por el cual se modifica parcialmente el Acuerdo No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022 "por medio del 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. 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	17	1277
Total Nivel Profesional				17	1277
Técnico	ANALISTA I	201	1	11	125
Total Nivel Técnico				11	125
Asistencial	FACILITADOR I	101	1	1	15
Total Nivel Asistencial				1	15
TOTAL GENERAL				29	1417

TABLA No. 5
EMPLEOS DE INGRESO CONDUCTOR

NIVEL JERÁQUICO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANT. EMPLEOS	CANT. VACANTES
Asistencial	FACILITADOR III	103	3	1	4
	FACILITADOR IV	104	4	1	2
TOTAL GENERAL				2	6

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 y 00010 de 2023, 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 00010 de 2023 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 y 00010 de 2023, 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 00010 de 2023 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 y 00010 de 2023, 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 y 00010 de 2023, 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

“Por el cual se modifica parcialmente el Acuerdo No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022 “por medio del 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”

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

ARTÍCULO TERCERO. Comunicar a través de la Secretaría General de la CNSC, la presente decisión al Director General y al Subdirector de Gestión del Empleo Público de la DIAN, a los correos electrónicos directorgeneral@dian.gov.co y jsaavedrap@dian.gov.co, respectivamente.

ARTÍCULO CUARTO. Las modificaciones parciales ordenadas en el presente Acuerdo no afectan en su contenido las demás disposiciones del Acuerdo No. CNT2022AC000008 de 2022, las cuales quedarán incólumes.

ARTÍCULO QUINTO. Publicar este acto administrativo y el respectivo Anexo ajustado en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, de conformidad con el artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

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

COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., el 15 de febrero del 2023



SIXTA DILIA ZUÑIGA LINDAO
COMISIONADA

Elaboró: Juan Camilo Herrera Rodríguez –Profesional Proceso de Selección DIAN

Revisó: Diana Carolina Figueroa Meriño –Asesora Despacho Comisionada Sixta Zuñiga Lindao

Aprobó: Richard Francisco Rosero –Asesor Proceso de Selección Despacho Comisionada Sixta Zuñiga Lindao

Codificación	COMPETENCIA CRÍTICA (RUTA DE APRENDIZAJE)	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD ACADÉMICA	PROCESO - DIAN	EJE FUNCIÓN PÚBLICA	EJE DIAN	MODALIDAD	NIVEL EN RUTA DE APRENDIZAJE	INTENSIDAD HORARIA DE CAPACITACIÓN	PRE-REQUISITOS DE LA ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	ANUALIDAD
1	Fundamentación DIAN	Herramientas para el fortalecimiento del aprendizaje organizacional	Transversal	Gestión del conocimiento y la innovación	Transformación del talento humano	CURSO	BÁSICO	24	No aplica	2020
2	Fundamentación DIAN	Principios, estructura del Estado colombiano y los derechos fundamentales	Transversal	Probidad y ética de lo público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	BÁSICO	16	No aplica	2020
3	Fundamentación DIAN	Principio, doctrina y fundamentos de la normatividad TACI	Transversal	Probidad y ética de lo público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	BÁSICO	40	No aplica	2020
4	Fundamentación DIAN	Hermenéutica para la interpretación normativa TACI	Transversal	Probidad y ética de lo público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	30	Principio, doctrina y fundamentos de la normatividad TACI	2020
5	Fundamentación DIAN	Redacción Jurídica	Transversal	Probidad y ética de lo público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	ALTO	24	Hermenéutica para la interpretación normativa TACI	2020
6	Fundamentación DIAN	Líneas Doctrinales y Jurisprudenciales TACI	Transversal	Probidad y ética de lo público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	SUPERIOR	40	Redacción Jurídica	2022
7	Acercamiento al ciudadano para el cumplimiento de obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias	Políticas de servicio al cliente en entidades públicas, estrategias, ética de la prestación y servicio base	Transversal	Creación de valor público	Cercanía al Ciudadano	CURSO	BÁSICO	28	No aplica	2020
8	Acercamiento al ciudadano para el cumplimiento de obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias	Principios éticos en el ejercicio del servicio	Transversal	Creación de valor público	Cercanía al Ciudadano	CURSO	MEDIO	16	Aprobar nivel Básico: Políticas de servicio al cliente en entidades públicas, estrategias, ética de la prestación y servicio base	2021
9	Acercamiento al ciudadano para el cumplimiento de obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias	Comportamientos personales, laborales y organizacionales en la norma y la ética	Transversal	Creación de valor público	Cercanía al Ciudadano	CURSO	ALTO	16	Aprobar nivel Medio: Principios éticos en el ejercicio del servicio	2022
10	Acercamiento al ciudadano para el cumplimiento de obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias	Transparencia y acceso a la información	Transversal	Creación de valor público	Cercanía al Ciudadano	CURSO	SUPERIOR	20	Aprobar nivel Alto: Comportamientos personales, laborales y organizacionales en la norma y la ética	2022
11	Gestión administrativa y de procesos	Aspectos normativos de la contratación pública	Transversal	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	BÁSICO	20	Trámites y procedimientos técnicos en la gestión de contratos	2020
12	Gestión administrativa y de procesos	Trámites y procedimientos técnicos en la gestión de contratos	Transversal	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	BÁSICO	20	No aplica	2020
13	Gestión administrativa y de procesos	Gestión de riesgos y garantías en la contratación pública	Transversal	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	16	Aspectos normativos de la contratación pública	2021
14	Gestión administrativa y de procesos	Supervisión de contratos, responsabilidades y acciones disciplinarias	Transversal	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	16	Aspectos normativos de la contratación pública	2021
15	Gestión administrativa y de procesos	Fundamentos de Régimen legal disciplinario	Transversal	Probidad y ética de lo público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	30	Aspectos normativos de la contratación pública	2022
16	Gestión administrativa y de procesos	Casos prácticos sobre solución de conflictos y arbitraje en contratación pública	Transversal	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	TALLER	ALTO	16	Supervisión de contratos, responsabilidades y acciones disciplinarias	2022
17	Gestión administrativa y de procesos	Avances internacionales en contratación pública.	Transversal	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	TALLER	SUPERIOR	16	Casos prácticos sobre solución de conflictos y arbitraje en contratación pública	2022
18	Procesamiento y comunicación de información digital	Ofimática básica	Transversal	Transformación digital	Transformación Tecnológica	TALLER	BÁSICO	24	No aplica	Trianual
19	Procesamiento y comunicación de información digital	Funcionalidades de ofimática para presentación de información	Transversal	Transformación digital	Transformación Tecnológica	TALLER	MEDIO	24	Ofimática básica	Trianual
20	Procesamiento y comunicación de información digital	Herramientas Colaborativas y comunicación digital	Transversal	Transformación digital	Transformación Tecnológica	TALLER	ALTO	24	Ofimática básica. Funcionalidades de ofimática para presentación de información.	2021
21	Procesamiento y comunicación de información digital	Ofimática avanzada para análisis de datos, procesamiento de texto y presentación de informes	Transversal	Transformación digital	Transformación Tecnológica	TALLER	SUPERIOR	24	Ofimática básica. Funcionalidades de ofimática para presentación de información.	2022
22	Inteligencia de Negocio	Arquitectura de Información y Organización de Metadatos y Ontologías para la Gestión de Datos y Estadísticas.	Transversal	Transformación digital	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	BÁSICO	25	No aplica	2020
23	Inteligencia de Negocio	Herramientas para la visualización de datos	Transversal	Transformación digital	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	25	Curso: Arquitectura de Información y Organización de Metadatos y Ontologías para la Gestión de Datos y Estadísticas.	2021
24	Inteligencia de Negocio	Predicción y modelos estadísticos para el análisis de datos	Transversal	Transformación digital	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	ALTO	24	Curso: Herramientas para la visualización de datos	2021
25	Inteligencia de Negocio	Big Data, analítica e inteligencia artificial	Transversal	Transformación digital	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	SUPERIOR	30	Curso: Series de tiempo y modelos estadísticos para el análisis de datos	2022
26	Gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional	Gestión del conocimiento, aprendizaje organizacional y mentoring	Transversal	Gestión del conocimiento y la innovación	Transformación del talento humano	CURSO	BÁSICO	24	No aplica	2021
27	Gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional	Capacitación de autores a partir de una estrategia pedagógica para el desarrollo de contenidos en procesos misionales y de apoyo de la DIAN	Transversal	Gestión del conocimiento y la innovación	Transformación del talento humano	CURSO	MEDIO	24	Gestión del conocimiento, aprendizaje organizacional y mentoring	2021
28	Gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional	Capacitación de tutores en estrategia pedagógica para entornos virtuales	Transversal	Gestión del conocimiento y la innovación	Transformación del talento humano	CURSO	ALTO	40	Tutores que hayan impartido cursos y no tengan formación en pedagogías virtuales. Capacitación de autores a partir de una estrategia pedagógica para el desarrollo de contenidos en procesos misionales y de apoyo de la DIAN	2022
29	Gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional	Diseño curricular para la capacitación basada en competencias	Transversal	Gestión del conocimiento y la innovación	Transformación del talento humano	CURSO	SUPERIOR	30	Tutores que hayan impartido cursos de formación, cursado niveles básico y medio.	2022
30	Gestión documental	Legislación documental en el entorno organizacional	Transversal	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	BÁSICO	40	No aplica	2020

Codificación	COMPETENCIA CRÍTICA (RUTA DE APRENDIZAJE)	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD ACADÉMICA	PROCESO - DIAN	EJE FUNCIÓN PÚBLICA	EJE DIAN	MODALIDAD	NIVEL EN RUTA DE APRENDIZAJE	INTENSIDAD HORARIA DE CAPACITACIÓN	PRE-REQUISITOS DE LA ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	ANUALIDAD
31	Gestión documental	Organización documental	Transversal	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	40	Legislación documental en el entorno laboral	2021
32	Gestión documental	Gestión documental para fines específicos	Transversal	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	ALTO	40	Organización documental en el entorno laboral	2021
33	Gestión documental	Planeación y valoración de la gestión documental	Transversal	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	SUPERIOR	16	Gestión documental para fines específicos	2022
34	Efectividad personal en el trabajo	Comunicación interpersonal en el contexto laboral	Transversal	Probidad y ética de lo público	Transformación del talento humano	CURSO	BÁSICO	24	No aplica	2020
35	Efectividad personal en el trabajo	Técnicas de comunicación: Entrevista, presentaciones orales y escritas	Transversal	Probidad y ética de lo público	Transformación del talento humano	TALLER	MEDIO	24	Comunicación interpersonal en el contexto laboral	2021
36	Efectividad personal en el trabajo	Habilidades cognitivas para afrontar situaciones de cambio	Transversal	Probidad y ética de lo público	Transformación del talento humano	CURSO	ALTO	24	Técnicas de comunicación: Entrevista, presentaciones orales y escritas	2022
37	Efectividad personal en el trabajo	Efectividad personal en el ámbito laboral	Transversal	Probidad y ética de lo público	Transformación del talento humano	CURSO	SUPERIOR	24	Habilidades cognitivas para afrontar situaciones de cambio	2022
38	Trabajo en equipo	Diversidad y cultura organizacional	Transversal	Probidad y ética de lo público	Transformación del talento humano	CURSO	BÁSICO	24	No aplica	2021
39	Trabajo en equipo	Toma de decisiones en situaciones de incertidumbre, estrés y riesgo	Transversal	Probidad y ética de lo público	Transformación del talento humano	CURSO	MEDIO	40	Diversidad y cultura organizacional	2022
40	Trabajo en equipo	Equipos efectivos y de alto desempeño	Transversal	Probidad y ética de lo público	Transformación del talento humano	CURSO	ALTO	24	Toma de decisiones en situaciones de incertidumbre, estrés y riesgo	2022
41	Trabajo en equipo	Negociación y desescalamiento del conflicto en situaciones laborales	Transversal	Probidad y ética de lo público	Transformación del talento humano	CURSO	SUPERIOR	40	Equipos efectivos y de alto desempeño	2022
42	Orientación estratégica y operativa de la organización	Planeación y ejecución operativa	Directivo, jefaturas, coordinaciones	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	BÁSICO	24	No aplica	2020
43	Orientación estratégica y operativa de la organización	Análisis de entornos y administración de la interdependencia organizacional	Directivo, jefaturas, coordinaciones	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	24	Planeación y ejecución operativa	2021
44	Orientación estratégica y operativa de la organización	Dirección estratégica: Capacidades, estructuras, procesos y personas	Directivo, jefaturas, coordinaciones	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	ALTO	24	Análisis de entornos y administración de la interdependencia organizacional	2021
45	Orientación estratégica y operativa de la organización	Administración del cambio y la dinámica organizacional	Directivo, jefaturas, coordinaciones	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	SUPERIOR	24	Dirección estratégica: Capacidades, estructuras, procesos y personas	2022
46	Liderazgo y trabajo en equipo.	Estilos de liderazgo y toma de decisiones	Directivo, jefaturas, coordinaciones	Creación de valor público	Transformación del talento humano	CURSO	BÁSICO	24	No aplica	2021
47	Liderazgo y trabajo en equipo.	Influencia y motivación de equipos de trabajo	Directivo, jefaturas, coordinaciones	Creación de valor público	Transformación del talento humano	CURSO	MEDIO	24	Estilos de liderazgo y toma de decisiones	2022
48	Liderazgo y trabajo en equipo.	Supervisión de equipos de trabajo	Directivo, jefaturas, coordinaciones	Creación de valor público	Transformación del talento humano	CURSO	ALTO	24	Influencia y motivación de equipos de trabajo	2022
49	Liderazgo y trabajo en equipo.	Administración de las crisis y el conflicto	Directivo, jefaturas, coordinaciones	Creación de valor público	Transformación del talento humano	CURSO	SUPERIOR	24	Supervisión de equipos de trabajo	2022
50	Identificación de conductas objeto de sanción fiscal	Diplomado NIC-NIIF	Fiscalización y Liquidación	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	DIPLOMADO	BÁSICO	150	No aplica	Triannual
51	Identificación de conductas objeto de sanción fiscal	Modelos de negocio y financiación	Fiscalización y Liquidación	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	BÁSICO	24	No aplica	2020
52	Identificación de conductas objeto de sanción fiscal	Auditoría fiscal TACI y detección del fraude	Fiscalización y Liquidación	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	24	Modelos de negocio y financiación Diplomado NIC-NIIF	2021
53	Identificación de conductas objeto de sanción fiscal	Investigación del fraude fiscal	Fiscalización y Liquidación	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	24	Modelos de negocio y financiación Diplomado NIC-NIIF	2021
54	Identificación de conductas objeto de sanción fiscal	Análisis de caso del fraude fiscal en la auditoría TACI	Fiscalización y Liquidación	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	ALTO	24	Auditoría fiscal TACI y detección del fraude	2021
55	Identificación de conductas objeto de sanción fiscal	Metodologías de la investigación fiscal	Fiscalización y Liquidación	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	ALTO	24	Investigación del fraude fiscal Análisis de caso del fraude fiscal en la auditoría TACI	2022
56	Identificación de conductas objeto de sanción fiscal	Fuentes de información digital y fiscalización internacional	Fiscalización y Liquidación	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	SUPERIOR	24	Análisis de caso del fraude fiscal en la auditoría tributaria, cambiaria, aduanero e internacional	2022
57	Identificación de conductas objeto de sanción fiscal	Análisis de datos y toma de decisiones en la investigación fiscal	Fiscalización y Liquidación	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	SUPERIOR	24	Metodologías de la investigación fiscal	2022
58	Aplicación de la normatividad y procedimientos en materia TACI y proponer ajustes a los proyectos de norma a que haya lugar	Diplomado en régimen probatorio con énfasis tributario, aduanero y cambiario, a partir de una estrategia pedagógica y de contenidos.	Fiscalización y Liquidación	Probidad y ética de lo público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	DIPLOMADO	ALTO	100	Valoración probatoria TACI, prevención del daño antijurídico Investigación del fraude fiscal Medios de impugnación TACI	2021
59	Aplicación de normas aduaneras	Fundamentos de la Operación Aduanera	Operación aduanera	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	PROGRAMA EN MALLA CURRICULAR	BÁSICO	160	No aplica	2021
60	Aplicación de normas aduaneras	Actualización en Régimen jurídico aduanero. Estudio de casos.	Operación aduanera	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	40	Fundamentos de la Operación Aduanera	2021
61	Aplicación de normas aduaneras	Auditoría y control a la gestión aduanera	Operación aduanera	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	ALTO	40	Actualización en Régimen jurídico aduanero. Estudio de casos.	2021
62	Aplicación de normas aduaneras	Derecho aduanero comparado internacional	Operación aduanera	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	SUPERIOR	24	Auditoría y control a la gestión aduanera	2022
63	Comercio Exterior en sectores especializados	Programa en Clasificación Arancelaria. Módulo 1: Clasificación arancelaria aplicada	Operación aduanera	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	PROGRAMA EN MALLA CURRICULAR	BÁSICO	60	No aplica	2021
64	Comercio Exterior en sectores especializados	Programa en Clasificación Arancelaria. Módulo 2: clasificación arancelaria de profundización por sectores de la Industria	Operación aduanera	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	PROGRAMA EN MALLA CURRICULAR	MEDIO	60	Programa en Clasificación Arancelaria. Módulo 1: Clasificación arancelaria aplicada	2022

Codificación	COMPETENCIA CRÍTICA (RUTA DE APRENDIZAJE)	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD ACADÉMICA	PROCESO - DIAN	EJE FUNCIÓN PÚBLICA	EJE DIAN	MODALIDAD	NIVEL EN RUTA DE APRENDIZAJE	INTENSIDAD HORARIA DE CAPACITACIÓN	PRE-REQUISITOS DE LA ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	ANUALIDAD
65	Comercio Exterior en sectores especializados	Control y auditoría de operaciones de comercio exterior por sectores especializados	Operación aduanera	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	ALTO	20	Programa en Clasificación Arancelaria. Módulo 2: clasificación arancelaria de profundización por sectores de la Industria	2021
66	Comercio Exterior en sectores especializados	Legislación aduanera comparada en sectores especializados	Operación aduanera	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	SUPERIOR	24	Control de operaciones de comercio exterior por sectores especializados	2022
67	Conocimiento en comercio exterior y régimen aduanero	Diplomado OEA	Operación aduanera	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	DIPLOMADO	BÁSICO	100	No aplica	2021
68	Conocimiento en comercio exterior y régimen aduanero	Diplomado Técnica Aduanera	Operación aduanera	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	DIPLOMADO	MEDIO	100	Diplomado OEA	2020
69	Análisis físico químico de las mercancías	Toma de muestras para pruebas físico-químicas	Operación aduanera	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	BÁSICO	40	No aplica	2020
70	Análisis físico químico de las mercancías	Validación de metodologías analíticas y buenas prácticas de laboratorio.	Operación aduanera	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	40	Toma de muestras para pruebas físico-químicas	2021
71	Análisis físico químico de las mercancías	Norma ISO 17025 y Sistema de gestión en laboratorios	Operación aduanera	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	ALTO	30	Validación de metodologías analíticas y buenas prácticas de laboratorio.	2021
72	Domino de Herramientas de investigación Jurídica	Herramientas de investigación Jurídica	Gestión Jurídica	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	BÁSICO	30	No aplica	2020
73	Domino de Herramientas de investigación Jurídica	Genésis del acto administrativo en materia TACI	Gestión Jurídica	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	30	Herramientas de investigación Jurídica	2021
74	Domino de Herramientas de investigación Jurídica	Análisis del precedente judicial en Colombia y la ratio decidendi	Gestión Jurídica	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	ALTO	24	Genésis del acto administrativo en materia TACI	2021
75	Domino de Herramientas de investigación Jurídica	Análisis del Riesgo Jurídico en actuación administrativa	Gestión Jurídica	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	SUPERIOR	30	Análisis del precedente judicial en Colombia y la ratio decidendi	2022
76	Aplicación de la normatividad y procedimientos en materia TACI y proponer ajustes a los proyectos de norma a que haya lugar	Daño Antijurídico	Gestión Jurídica	Probidad y ética de lo público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	BÁSICO	16	No aplica	Triannual
77	Aplicación de la normatividad y procedimientos en materia TACI y proponer ajustes a los proyectos de norma a que haya lugar	Daño Antijurídico: Medios de impugnación TACI en sede administrativa	Gestión Jurídica	Probidad y ética de lo público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	32	Daño Antijurídico	2021
78	Aplicación de la normatividad y procedimientos en materia TACI y proponer ajustes a los proyectos de norma a que haya lugar	Daño Antijurídico: Estudio Teórico Práctico de Líneas JurisprudencialesTACI	Gestión Jurídica	Probidad y ética de lo público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	ALTO	32	Daño Antijurídico: Medios de impugnación TACI en sede administrativa	2021
79	Aplicación de la normatividad y procedimientos en materia TACI y proponer ajustes a los proyectos de norma a que haya lugar	Daño Antijurídico: Técnica legislativa TACI	Gestión Jurídica	Probidad y ética de lo público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	SUPERIOR	24	Daño Antijurídico: Estudio Teórico Práctico de Líneas JurisprudencialesTACI	2022
80	Aplicación de normatividad penal TACI	Habilidades de Oratoria Jurídica	Gestión Jurídica	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	BÁSICO	30	No aplica	2021
81	Aplicación de normatividad penal TACI	Probatorio Penal: Medios de Prueba.	Gestión Jurídica	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	30	Habilidades de Oratoria Jurídica	2021
82	Aplicación de normatividad penal TACI	Jurisprudencia y aspectos prácticos de las pruebas en el sistema penal acusatorio	Gestión Jurídica	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	ALTO	30	Probatorio Penal: Medios de Prueba.	2022
83	Aplicación de normatividad penal TACI	Análisis del Riesgo Jurídico en materia penal	Gestión Jurídica	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	SUPERIOR	30	Jurisprudencia y aspectos prácticos de las pruebas en el sistema penal acusatorio	2022
84	Peritazgo contable especializado en materia TACI	Introducción a contabilidad y finanzas para juristas y otras profesiones	Gestión Jurídica	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	BÁSICO	40	No aplica	2022
85	Peritazgo contable especializado en materia TACI	Contabilidad para la interpretación de peritazgo técnico	Gestión Jurídica	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	20	Introducción a contabilidad y finanzas para juristas y otras profesiones	2022
86	Peritazgo contable especializado en materia TACI	Finanzas para la interpretación de peritazgo técnico	Gestión Jurídica	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	ALTO	20	Contabilidad para la fundamentación de peritazgo técnico	2022
87	Conocimiento y aplicación del marco normativo del proceso de recaudación.	Curso de recaudación - Módulo 2 Control de entidades autorizadas a recaudar	Recaudación	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	PROGRAMA EN MALLA CURRICULAR	BÁSICO	24	No aplica	2022
88	Conocimiento y aplicación del marco normativo del proceso de recaudación.	Curso de recaudación - Módulo 3 Devoluciones y/o compensaciones	Recaudación	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	PROGRAMA EN MALLA CURRICULAR	BÁSICO	24	No aplica	2021
89	Conocimiento y aplicación del marco normativo del proceso de recaudación.	Introducción a la contabilidad para entidades recaudadoras y otras entidades públicas	Recaudación	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	BÁSICO	24	No aplica	2022
90	Conocimiento y aplicación del marco normativo del proceso de recaudación.	Contabilidad para entidades recaudadoras y otras entidades públicas – Activos y Pasivos	Recaudación	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	24	Introducción a la contabilidad para entidades recaudadoras y otras entidades públicas	2021
91	Conocimiento y aplicación del marco normativo del proceso de recaudación.	Contabilidad para entidades recaudadoras y otras entidades públicas – Información presentada	Recaudación	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	ALTO	24	Contabilidad para entidades recaudadoras y otras entidades públicas – Activos y Pasivos	2022
92	Conocimiento y aplicación del marco normativo del proceso de recaudación.	Análisis Financiero	Recaudación	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	TALLER	SUPERIOR	16	Contabilidad para entidades recaudadoras y otras entidades públicas – Información presentada	2022
93	Comprensión y aplicación del marco regulatorio del proceso de recaudo y administración de cartera.	Programa en Conocimientos Académicos en Administración de Cartera - Modulo 1 Función Cartera y Modulo 2 Facilidades de pago.	Administración de cartera	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	PROGRAMA EN MALLA CURRICULAR	BÁSICO	80	No aplica	Triannual

Codificación	COMPETENCIA CRÍTICA (RUTA DE APRENDIZAJE)	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD ACADÉMICA	PROCESO - DIAN	EJE FUNCIÓN PÚBLICA	EJE DIAN	MODALIDAD	NIVEL EN RUTA DE APRENDIZAJE	INTENSIDAD HORARIA DE CAPACITACIÓN	PRE-REQUISITOS DE LA ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	ANUALIDAD
94	Comprensión y aplicación del marco regulatorio del proceso de recaudo y administración de cartera.	Programa en Conocimientos Académicos en Administración de Cartera - Módulo 3 Cobro Persuasivo, Módulo 4 Medidas Cautelares, Módulo 5 Cobro Coactivo y Módulo 8 Jurisprudencia y Doctrina	Administración de cartera	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	PROGRAMA EN MALLA CURRICULAR	MEDIO	180	Programa en Conocimientos Académicos en Administración de Cartera - Módulo 1 Función Cartera y Módulo 2 Facilidades de pago	Trianual
95	Comprensión y aplicación del marco regulatorio del proceso de recaudo y administración de cartera.	Programa en Conocimientos Académicos en Administración de Cartera - Módulo 6 Procesos especiales.	Administración de cartera	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	PROGRAMA EN MALLA CURRICULAR	ALTO	120	Programa en Conocimientos Académicos en Administración de Cartera - Módulo 3 Cobro Persuasivo, Módulo 4 Medidas Cautelares, Módulo 5 Cobro Coactivo y Módulo 8 Jurisprudencia y Doctrina	2022
96	Comprensión y valoración de la información tributaria, aduanera, cambiaria y contable.	Información financiera para diferentes tipos de entidades y su análisis	Administración de cartera	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	SUPERIOR	24	Contabilidad para entidades recaudadoras y otras entidades públicas - Información presentada	2022
97	Comprensión de conceptos fundamentales de la comercialización DIAN	Introducción normativa al proceso de comercialización	Comercialización	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	BÁSICO	20	No aplica	2022
98	Comprensión de conceptos fundamentales de la comercialización DIAN	Normativa de las modalidades de disposición de mercancías ADA en la DIAN	Comercialización	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	20	Introducción normativa a la Comercialización	2021
99	Administración, custodia y disposición de mercancías	Análisis y gestión de procesos y operaciones	Comercialización	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	BÁSICO	24	No aplica	2020
100	Administración, custodia y disposición de mercancías	Gestión estratégica de la cadena de suministro	Comercialización	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	24	Análisis y gestión de procesos y operaciones	2021
101	Administración, custodia y disposición de mercancías	Gestión del riesgo logístico-operativo	Comercialización	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	ALTO	24	Gestión estratégica de la cadena de suministro	2021
102	Administración, custodia y disposición de mercancías	Planeación financiera y comercial: Modelos de toma de decisión y gestión por indicadores	Comercialización	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	SUPERIOR	24	Gestión del riesgo logístico-operativo	2022
103	Gestión de operaciones	Fundamentos en gestión de operaciones de instalaciones físicas	Recursos físicos	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	BÁSICO	20	No aplica	2020
104	Gestión de operaciones	Administración de los recursos físicos en el Estado colombiano.	Recursos físicos	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	20	Fundamentos en gestión de operaciones de instalaciones físicas	2021
105	Gestión de operaciones	Gestión de riesgos operacionales.	Recursos físicos	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	ALTO	30	Administración de los recursos físicos en el Estado colombiano.	2021
106	Gestión de operaciones	Administración de bienes inmuebles recibidos en dación de pago.	Recursos físicos	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	SUPERIOR	20	Gestión de riesgos operacionales.	2022
107	Gestión de proyectos	Gestión de proyectos de infraestructura	Recursos físicos	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	ALTO	20	Diseño y gestión de proyectos con MS Project	2022
108	Gestión de proyectos	Metodologías para la presentación de proyectos en contexto internacional	Recursos físicos	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	SUPERIOR	20	Formulación de proyectos, Modelos de planeación	2022
109	Planeación	Formulación de proyectos	Inteligencia Corporativa	Creación de valor público	Legitimidad y Sostenibilidad Fiscal	CURSO	BÁSICO	24	No aplica	2020
110	Planeación	Modelos de planeación	Inteligencia Corporativa	Creación de valor público	Legitimidad y Sostenibilidad Fiscal	CURSO	MEDIO	24	Curso: Formulación de proyectos.	2020
111	Planeación	Ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos	Inteligencia Corporativa	Creación de valor público	Legitimidad y Sostenibilidad Fiscal	CURSO	ALTO	24	Curso: Modelos de planeación	2021
112	Planeación	Diseño y gestión de proyectos con MS Project	Inteligencia Corporativa	Creación de valor público	Legitimidad y Sostenibilidad Fiscal	CURSO	ALTO	20	Formulación de proyectos, Modelos de planeación	2022
113	Planeación	Evaluación de impacto institucional y propuestas de mejora	Inteligencia Corporativa	Creación de valor público	Legitimidad y Sostenibilidad Fiscal	CURSO	SUPERIOR	24	Curso: Ejecución, seguimiento y evaluación de proyectos	2022
114	Desarrollo Organizacional	Proceso administrativo y desarrollo organizacional	Inteligencia Corporativa	Creación de valor público	Legitimidad y Sostenibilidad Fiscal	CURSO	BÁSICO	24	No aplica	2020
115	Desarrollo Organizacional	Gestión de procesos	Inteligencia Corporativa	Creación de valor público	Legitimidad y Sostenibilidad Fiscal	CURSO	MEDIO	24	Curso: Proceso administrativo y desarrollo organizacional	2021
116	Desarrollo Organizacional	Gestión de la calidad	Inteligencia Corporativa	Creación de valor público	Legitimidad y Sostenibilidad Fiscal	CURSO	ALTO	24	Curso: Gestión de proceso	2021
117	Desarrollo Organizacional	Alta dirección en gestión y liderazgo estratégico	Inteligencia Corporativa	Creación de valor público	Legitimidad y Sostenibilidad Fiscal	CURSO	SUPERIOR	30	Curso: Gestión de la calidad	2022
118	Marketing y comunicación digital	Estructuración del ecosistema digital	Inteligencia Corporativa	Transformación digital	Transformación Tecnológica	CURSO	BÁSICO	24	No aplica	2020
119	Marketing y comunicación digital	Estrategia del marketing digital	Inteligencia Corporativa	Transformación digital	Transformación Tecnológica	CURSO	MEDIO	24	Curso: Estructuración del ecosistema digital	2020
120	Marketing y comunicación digital	Comunicaciones de marketing en medios digitales	Inteligencia Corporativa	Transformación digital	Transformación Tecnológica	CURSO	ALTO	24	Curso: Estrategia del marketing digital	2021
121	Marketing y comunicación digital	Diseño de estrategias de contenido, medición y análisis	Inteligencia Corporativa	Transformación digital	Transformación Tecnológica	CURSO	SUPERIOR	24	Curso: Comunicaciones de marketing en medios digitales	2022
122	Seguridad de la información	Arquitectura y administración de seguridad de la información.	Inteligencia Corporativa	Transformación digital	Legitimidad y Sostenibilidad Fiscal	CURSO	BÁSICO	24	No aplica	2020
123	Seguridad de la información	Análisis forense y evidencia digital	Inteligencia Corporativa	Transformación digital	Legitimidad y Sostenibilidad Fiscal	CURSO	MEDIO	24	Curso: Arquitectura y Administración de Seguridad de la Información.	2020
124	Seguridad de la información	Gestión de continuidad del negocio y riesgos.	Inteligencia Corporativa	Transformación digital	Legitimidad y Sostenibilidad Fiscal	CURSO	ALTO	24	Curso: Análisis Forense y evidencia digital	2020
125	Seguridad de la información	Administración y gerencia de seguridad de la información	Inteligencia Corporativa	Transformación digital	Legitimidad y Sostenibilidad Fiscal	CURSO	SUPERIOR	24	Curso: Gestión de Continuidad del negocio y riesgos.	2020
126	Comprensión de los fundamentos de los procesos financieros DIAN	Sistema presupuestal colombiano y hacienda pública	Recursos financieros	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	BÁSICO	24	No aplica	2020
127	Comprensión de los fundamentos de los procesos financieros DIAN	Gestión del proceso contable, presupuestal y de tesorería	Recursos financieros	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	48	Sistema presupuestal colombiano y hacienda pública	2021
128	Análisis del proceso financiero	Introducción a la contabilidad presupuestal y pública	Recursos financieros	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	BÁSICO	24	No aplica	2021
129	Análisis del proceso financiero	Matemáticas financieras en Excel	Recursos financieros	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	BÁSICO	16	No aplica	2021
130	Análisis del proceso financiero	Gestión financiera pública	Recursos financieros	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	24	Introducción a la contabilidad presupuestal y pública Matemáticas financieras en Excel	2022
131	Análisis del proceso financiero	Taller de armonización del catálogo presupuestal y contable - Caso DIAN	Recursos financieros	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	ALTO	16	Taller en contabilidad pública y control de gestión - Casos DIAN	2022

Codificación	COMPETENCIA CRÍTICA (RUTA DE APRENDIZAJE)	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD ACADÉMICA	PROCESO - DIAN	EJE FUNCIÓN PÚBLICA	EJE DIAN	MODALIDAD	NIVEL EN RUTA DE APRENDIZAJE	INTENSIDAD HORARIA DE CAPACITACIÓN	PRE-REQUISITOS DE LA ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	ANUALIDAD
132	Análisis del proceso financiero	Taller en presupuesto, contabilidad, tesorería y control de gestión - Casos DIAN	Recursos financieros	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	SUPERIOR	24	Gestión financiera pública	2022
133	Realización de actividades de aseguramiento y consultoría	Función del Control Interno	Control Interno	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	BÁSICO	24	No aplica	2021
134	Realización de actividades de aseguramiento y consultoría	Ejecución de la Auditoría Interna	Control Interno	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	24	Función del Control Interno	2020
135	Realización de actividades de aseguramiento y consultoría	Evaluación del sistema de control interno	Control Interno	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	24	Función del Control Interno	2021
136	Realización de actividades de aseguramiento y consultoría	Entrenamiento para certificaciones de auditoría en sistemas de gestión	Control Interno	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	ALTO	48	Evaluación del Sistema de Control Interno Ejecución de la auditoría interna	2021
137	Realización de actividades de aseguramiento y consultoría	Entrenamiento para certificaciones específicas del rol de auditoría	Control Interno	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	ALTO	48	Evaluación del Sistema de Control Interno Ejecución de la auditoría interna	2022
138	Realización de actividades de aseguramiento y consultoría	Modelos de auditoría avanzada	Control Interno	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	SUPERIOR	24	Entrenamiento para certificaciones específicas del rol de auditoría Entrenamiento para certificaciones de auditoría en sistemas de gestión	2022
139	Apoyar a la entidad en la administración de riesgos	Generalidades de riesgo	Control Interno	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	BÁSICO	24	No aplica	2020
140	Apoyar a la entidad en la administración de riesgos	Identificación y evaluación de riesgo estratégico	Control Interno	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	24	Generalidades del Riesgo	2021
141	Apoyar a la entidad en la administración de riesgos	Gestión de riesgos operativos y de cumplimiento	Control Interno	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	ALTO	24	Identificación y evaluación de riesgos estratégicos	2021
142	Apoyar a la entidad en la administración de riesgos	Entrenamiento para certificaciones en auditoría de riesgos	Control Interno	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	SUPERIOR	48	Gestión de riesgos operativos y de cumplimiento	2022
143	Aplicación del derecho administrativo, disciplinario y constitucional	Aspectos Constitucionales del Servicio Público	Investigación Disciplinaria	Creación de valor público	Legitimidad y Sostenibilidad Fiscal	CURSO	BÁSICO	20	No aplica	2021
144	Aplicación del derecho administrativo, disciplinario y constitucional	Procedimiento Administrativo y contencioso administrativo	Investigación Disciplinaria	Creación de valor público	Legitimidad y Sostenibilidad Fiscal	CURSO	BÁSICO	30	No aplica	2021
145	Aplicación del derecho administrativo, disciplinario y constitucional	Técnicas de procedimiento disciplinario verbal	Investigación Disciplinaria	Creación de valor público	Legitimidad y Sostenibilidad Fiscal	CURSO	BÁSICO	16	No aplica	2021
146	Aplicación del derecho administrativo, disciplinario y constitucional	Aplicación del Régimen Disciplinario	Investigación Disciplinaria	Creación de valor público	Legitimidad y Sostenibilidad Fiscal	CURSO	MEDIO	40	Aspectos Constitucionales del Servicio Público Procedimiento Administrativo y contencioso administrativo Técnicas de procedimiento disciplinario verbal	2021
147	Aplicación del derecho administrativo, disciplinario y constitucional	Régimen probatorio	Investigación Disciplinaria	Creación de valor público	Legitimidad y Sostenibilidad Fiscal	CURSO	MEDIO	20	Aspectos Constitucionales del Servicio Público Procedimiento Administrativo y contencioso administrativo Técnicas de procedimiento disciplinario verbal	2022
148	Aplicación del derecho administrativo, disciplinario y constitucional	Taller de pliego de cargos	Investigación Disciplinaria	Creación de valor público	Legitimidad y Sostenibilidad Fiscal	TALLER	MEDIO	16	Aspectos Constitucionales del Servicio Público Procedimiento Administrativo y contencioso administrativo Técnicas de procedimiento disciplinario verbal	2022
149	Aplicación del derecho administrativo, disciplinario y constitucional	Jurisprudencia y doctrina en Disciplinarios	Investigación Disciplinaria	Creación de valor público	Legitimidad y Sostenibilidad Fiscal	CURSO	ALTO	40	Aplicación del Régimen Disciplinario Régimen probatorio Taller de pliego de cargos	2022
150	Aplicación del derecho administrativo, disciplinario y constitucional	Redacción jurídica en fallos primera y segunda instancia	Investigación Disciplinaria	Creación de valor público	Legitimidad y Sostenibilidad Fiscal	CURSO	ALTO	16	Aplicación del Régimen Disciplinario Régimen probatorio Taller de pliego de cargos	2022
151	Aplicación del derecho administrativo, disciplinario y constitucional	Principios constitucionales (Control de Convencionalidad en el Derecho Disciplinario)	Investigación Disciplinaria	Creación de valor público	Legitimidad y Sostenibilidad Fiscal	CURSO	SUPERIOR	16	Jurisprudencia y doctrina Redacción jurídica en fallos primera y segunda	2022
152	Acercamiento al ciudadano para el cumplimiento de obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias.	Planeación Estratégica del servicio, Gerencia de Clientes, Gestión de Brechas	Asistencia al Cliente	Creación de valor público	Cercanía al ciudadano	CURSO	MEDIO	24	Aprobar nivel Básico TRANSVERSAL: Políticas de servicio al cliente en entidades públicas, estrategias, ética de la prestación y servicio base	2021

Codificación	COMPETENCIA CRÍTICA (RUTA DE APRENDIZAJE)	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD ACADÉMICA	PROCESO - DIAN	EJE FUNCIÓN PÚBLICA	EJE DIAN	MODALIDAD	NIVEL EN RUTA DE APRENDIZAJE	INTENSIDAD HORARIA DE CAPACITACIÓN	PRE-REQUISITOS DE LA ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	ANUALIDAD
153	Acercamiento al ciudadano para el cumplimiento de obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias.	Diseño de Servicio: Gestión de errores y fallas de servicio	Asistencia al Cliente	Creación de valor público	Cercanía al ciudadano	CURSO	ALTO	24	Aprobar nivel Medio: Planeación Estratégica del servicio, Gerencia de Clientes, Gestión de Brechas	2021
154	Acercamiento al ciudadano para el cumplimiento de obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias.	Diseño de Servicio: Proceso y procedimientos	Asistencia al Cliente	Creación de valor público	Cercanía al ciudadano	CURSO	ALTO	16	Aprobar nivel Medio: Planeación Estratégica del servicio, Gerencia de Clientes, Gestión de Brechas	2022
155	Acercamiento al ciudadano para el cumplimiento de obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias.	Diseño de experiencias de servicio	Asistencia al Cliente	Creación de valor público	Cercanía al ciudadano	CURSO	SUPERIOR	20	Aprobar nivel Alto: Diseño de Servicio: Gestión de errores y fallas de servicio	2022
156	Acercamiento al ciudadano para el cumplimiento de obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias.	Técnicas y pedagogías para intervenir en cultura de la contribución	Asistencia al Cliente	Creación de valor público	Cercanía al ciudadano	CURSO	SUPERIOR	40	Aprobar nivel Alto: Diseño de Servicio: Gestión de errores y fallas de servicio	2022
157	Técnicas de investigación para el mejoramiento continuo del proceso.	Apertura a la investigación en servicio	Asistencia al Cliente	Creación de valor público	Cercanía al ciudadano	CURSO	BÁSICO	20	No aplica	2020
158	Técnicas de investigación para el mejoramiento continuo del proceso.	Herramientas para la construcción de investigaciones en servicios	Asistencia al Cliente	Creación de valor público	Cercanía al ciudadano	CURSO	MEDIO	20	Aprobar nivel Básico: Apertura a la investigación en servicio	2021
159	Técnicas de investigación para el mejoramiento continuo del proceso.	Divulgación de la investigación en servicios	Asistencia al Cliente	Creación de valor público	Cercanía al ciudadano	CURSO	ALTO	20	Aprobar nivel Medio: Herramientas para la construcción de investigaciones en servicios	2021
160	Técnicas de investigación para el mejoramiento continuo del proceso.	Liderazgo, proyección y seguimiento de resultados de investigaciones de usuario	Asistencia al Cliente	Creación de valor público	Cercanía al ciudadano	CURSO	SUPERIOR	20	Aprobar nivel Alto: Divulgación de la investigación en servicios	2022
161	Gestión de Planes, Programas y Proyectos de Gestión Humana.	Gestión estratégica del recurso humano	Gestión Humana	Gestión del conocimiento y la innovación	Transformación del Talento Humano	CURSO	BÁSICO	24	No aplica	2020
162	Gestión de Planes, Programas y Proyectos de Gestión Humana.	Salud y seguridad en el trabajo	Gestión Humana	Gestión del conocimiento y la innovación	Transformación del Talento Humano	CURSO	BÁSICO	24	No aplica	2021
163	Gestión de Planes, Programas y Proyectos de Gestión Humana.	Análisis y valoración de riesgos laborales	Gestión Humana	Gestión del conocimiento y la innovación	Transformación del Talento Humano	CURSO	MEDIO	30	Aprobar: Salud y seguridad en el trabajo	2021
164	Gestión de Planes, Programas y Proyectos de Gestión Humana.	Desarrollo de personal: Capacitación y competencias	Gestión Humana	Gestión del conocimiento y la innovación	Transformación del Talento Humano	CURSO	MEDIO	40	Aprobar nivel Básico: Gestión estratégica del recurso humano	2021
165	Gestión de Planes, Programas y Proyectos de Gestión Humana.	Calidad de vida en el trabajo	Gestión Humana	Gestión del conocimiento y la innovación	Transformación del Talento Humano	CURSO	ALTO	16	Aprobar nivel Medio: Desarrollo de personal: Capacitación y competencias	2021
166	Gestión de Planes, Programas y Proyectos de Gestión Humana.	Planeación curricular y aseguramiento de la calidad educativa	Gestión Humana	Gestión del conocimiento y la innovación	Transformación del Talento Humano	CURSO	ALTO	24	Aprobar nivel Medio: Desarrollo de personal: Capacitación y competencias	2022
167	Gestión de Planes, Programas y Proyectos de Gestión Humana.	Gestión de la calidad en servicios de gestión humana	Gestión Humana	Gestión del conocimiento y la innovación	Transformación del Talento Humano	CURSO	SUPERIOR	20	Aprobar nivel Alto: Calidad de vida en el trabajo	2022
168	Gestión de Planes, Programas y Proyectos de Gestión Humana.	Innovación curricular	Gestión Humana	Gestión del conocimiento y la innovación	Transformación del Talento Humano	CURSO	SUPERIOR	24	Aprobar nivel Medio: Desarrollo de personal: Capacitación y competencias	2022
169	Gestión del conocimiento normativo en Gestión Humana.	Normativa en gestión humana	Gestión Humana	Gestión del conocimiento y la innovación	Transformación del Talento Humano	CURSO	BÁSICO	40	No aplica	2021
170	Gestión del conocimiento normativo en Gestión Humana.	Gestión Humana: Cultura organizacional	Gestión Humana	Gestión del conocimiento y la innovación	Transformación del Talento Humano	CURSO	MEDIO	40	Aprobar nivel Básico: Malla curricular Gestión humana: Normativa en gestión humana	2021
171	Gestión del conocimiento normativo en Gestión Humana.	Políticas y programas de talento humano para la gestión del cambio	Gestión Humana	Gestión del conocimiento y la innovación	Transformación del Talento Humano	CURSO	ALTO	24	Aprobar nivel medio: Malla curricular Gestión Humana: Cultura organizacional	2022
172	Gestión del conocimiento normativo en Gestión Humana.	Mejoramiento del proceso de gestión humana	Gestión Humana	Gestión del conocimiento y la innovación	Transformación del Talento Humano	CURSO	SUPERIOR	24	Aprobar nivel Alto: Políticas y programas de talento humano para la gestión del cambio	2022
173	Gestión de la infraestructura tecnológica y gobierno de datos	Arquitectura Empresarial	Servicios Informáticos	Transformación digital	Transformación Tecnológica	CURSO	BÁSICO	20	No aplica	2020
174	Gestión de la infraestructura tecnológica y gobierno de datos	Computación en la nube	Servicios Informáticos	Transformación digital	Transformación Tecnológica	CURSO	MEDIO	20	Arquitectura empresarial	2021
175	Gestión de la infraestructura tecnológica y gobierno de datos	Gestión de datos	Servicios Informáticos	Transformación digital	Transformación Tecnológica	CURSO	ALTO	20	Computación en la nube	2021
176	Gestión de la infraestructura tecnológica y gobierno de datos	Gobierno de datos	Servicios Informáticos	Transformación digital	Transformación Tecnológica	CURSO	SUPERIOR	20	Gestión de datos	2022
177	Gestión de la experiencia de usuario de los servicios digitales	Tendencias tecnológicas aplicadas al negocio	Servicios Informáticos	Transformación digital	Transformación Tecnológica	TALLER	BÁSICO	20	No aplica	2020
178	Gestión de la experiencia de usuario de los servicios digitales	Gestión de servicios informáticos	Servicios Informáticos	Transformación digital	Transformación Tecnológica	CURSO	MEDIO	20	Tendencias tecnológicas aplicadas al negocio	2021
179	Gestión de la experiencia de usuario de los servicios digitales	Diseño de servicios digitales (Design thinking y experiencia de usuario)	Servicios Informáticos	Transformación digital	Transformación Tecnológica	TALLER	ALTO	20	Gestión de Servicios TI.	2021
180	Gestión de la experiencia de usuario de los servicios digitales	Transformación Digital: casos de éxito e implementación	Servicios Informáticos	Transformación digital	Transformación Tecnológica	CURSO	SUPERIOR	20	Vigilancia tecnológica y Planeación estratégica en TI. Gestión de proyectos TI y de portafolios TI. Tendencias tecnológicas recientes aplicadas al negocio. Diseño de servicios digitales: Design thinking y experiencia de usuario. Gobierno Digital y Transformación Digital. Arquitectura Empresarial y Transformación Digital	2022
181	Visión estratégica para la innovación y transformación digital	Gestión de proyectos TI	Servicios Informáticos	Transformación digital	Transformación Tecnológica	CURSO	BÁSICO	20	Formulación de proyectos de la competencia Gestión y Evaluación de Proyectos del proceso Inteligencia	2020
182	Visión estratégica para la innovación y transformación digital	Gestión de portafolio de proyectos de TI	Servicios Informáticos	Transformación digital	Transformación Tecnológica	CURSO	MEDIO	20	Gestión de proyectos TI y Modelos de Planeación de la competencia Gestión y Evaluación de Proyectos del proceso Inteligencia	2021

Codificación	COMPETENCIA CRÍTICA (RUTA DE APRENDIZAJE)	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD ACADÉMICA	PROCESO - DIAN	EJE FUNCIÓN PÚBLICA	EJE DIAN	MODALIDAD	NIVEL EN RUTA DE APRENDIZAJE	INTENSIDAD HORARIA DE CAPACITACIÓN	PRE-REQUISITOS DE LA ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	ANUALIDAD
183	Visión estratégica para la innovación y transformación digital	Vigilancia tecnológica y Planeación estratégica en TI	Servicios Informáticos	Transformación digital	Transformación Tecnológica	CURSO	ALTO	20	Gestión de portafolio de proyectos de TI y Evaluación de proyectos de la competencia Gestión y Evaluación de Proyectos del proceso Inteligencia Corporativa	2021
184	Visión estratégica para la innovación y transformación digital	Alineación Estratégica de TI	Servicios Informáticos	Transformación digital	Transformación Tecnológica	CURSO	SUPERIOR	20	Toda la línea de Gestión de Proyectos. Vigilancia tecnológica y Planeación estratégica en TI	2022
185	NA	Inducción	Transversal	Gestión del conocimiento y la innovación	Transformación del Talento Humano	CURSO	BÁSICO	80	No aplica	Triannual
186	NA	Reinducción	Transversal	Gestión del conocimiento y la innovación	Transformación del Talento Humano	CURSO	BÁSICO	Ajustada a las necesidades de la Entidad según vigencia	No aplica	2021
187	NA	Inglés	Transversal	Gestión del conocimiento y la innovación	Transformación del Talento Humano	CURSO	BÁSICO	Según niveles convenio o cooperación		Triannual
188	NA	Competencias Digitales	Transversal	Transformación digital	Transformación Tecnológica	CURSO	BÁSICO	16		Triannual
189	NA	Diplomado Gestión del Cambio: Transformación del Ser para el Hacer	Transversal	Probidad y ética de lo público	Transformación del Talento Humano	DIPLOMADO	BÁSICO	100	No aplica	2020
190	NA	Redacción y Ortografía	Transversal	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	BÁSICO	24	No aplica	Triannual
191	NA	Competencias Conductuales Base	Transversal	Gestión del conocimiento y la innovación	Transformación del Talento Humano	CURSO	BÁSICO	16	No aplica	2020
192	NA	Capacitación complementaria internacional	Misionales	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	8	No aplica	Triannual
193	NA	Precios de Transferencia	Fiscalización y Liquidación	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	24	No aplica	2020
194	NA	Comité Jurídico Nacional	Gestión Jurídica	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	20	No aplica	Triannual
195	Conocimiento y aplicación del marco normativo del proceso de recaudación.	Flujo de Información y Aplicativos de Recaudo	Recaudación	Gestión del conocimiento y la innovación	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	DIPLOMADO	MEDIO	80		2020
196	Comprensión y aplicación del marco regulatorio del proceso de recaudo y administración de cartera.	Jurisprudencia y Doctrina Cartera	Administración de cartera	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	PROGRAMA EN MALLA CURRICULAR	MEDIO	24		2020
197	NA	Coniliación de títulos Judiciales	Administración de cartera	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	16	No aplica	2020
198	NA	Mecanismos transitorios de insolvencia- Decreto 560/2020	Administración de cartera	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	MEDIO	24	No aplica	2020
199	NA	Convenios para evitar la doble imposición	Fiscalización y Liquidación	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	ALTO	16	No aplica	Triannual
200	Conocimiento y aplicación del marco normativo del proceso de recaudación.	Conciliaciones a Saldos Contables	Recaudación	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	BÁSICO	16	No aplica	2020
201	Conocimiento y aplicación del marco normativo del proceso de recaudación.	Seminario de Actualización Contable	Recaudación	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	BÁSICO	16	No aplica	2020
202	Marketing y comunicación digital	Suite Adobe	Inteligencia Corporativa	Gestión del conocimiento y la innovación	Transformación del Talento Humano	CURSO	MEDIO	16	No aplica	2020
203	NA	Taller de casuística cobro coactivo y medidas cautelares	Administración de cartera	Creación de valor público	Legitimidad y sostenibilidad fiscal	CURSO	BÁSICO	32	No aplica	2021

Proceso: Gestión Humana
Versión 3
VIGENCIA DEL PIC 2018

No	ACTIVIDAD EDUCATIVA	EJES TEMÁTICOS DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	LINEAMIENTO ESTRATÉGICO	PROCESO RESPONSABLE	CLASE DE PROGRAMA	MODALIDAD	No ESTIMADO DE USUARIOS	No ESTIMADO DE HORAS
1	Diplomado de función Cartera, Cobro Persuasivo, y Facilidades de Pago	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Administración de Cartera	Educación informal	Virtual	150	72
2	Diplomado de Cobro Coactivo y Medidas Cautelares	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Administración de Cartera	Educación informal	Virtual	120	120
3	Diplomado de Procesos Especiales	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Administración de Cartera	Educación informal	Virtual	90	120
4	Técnicas de negociación y comunicación asertiva para Ejecutores de Cobro	Creación de Valor Público	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Administración de Cartera	Educación informal	Semipresencial	Ejecutores de cobro	16
5	Video tutoriales SIPAC	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo régimen aduanero)	Administración de Cartera	Educación informal	Autoestudio o autoaprendizaje	120	16
6	Jurisprudencia y Doctrina del Proceso de Cobro	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo régimen aduanero)	Administración de Cartera	Educación informal	Presencial	80	16
7	Metodología para Implementación NAF	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Asistencia al cliente	Educación informal	Virtual	50	140
8	Modelo Servicio Institucional DIAN	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Asistencia al cliente	Educación informal	Presencial	800	24
9	Logística de almacenamiento de mercancías	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la gestión y desarrollo organizacional	Comercialización	Educación informal	Presencial	62	20
10	Manejo ambiental en almacenamiento, transporte y disposición de bienes y mercancías bajo la norma ISO 14001:2015	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la gestión y desarrollo organizacional	Comercialización	Educación informal	Presencial	62	20
11	Norma NTC ISO 31000 Gestión del Riesgo	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la gestión y desarrollo organizacional	Control Interno	Educación informal	Presencial	26	24
12	Auditoría Continua	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la gestión y desarrollo organizacional	Control Interno	Educación informal	Presencial	18	24
13	Valoración probatoria TACI (Política de prevención del daño antijurídico)	Gestión del Conocimiento	Política pública o gubernamental	Fiscalización Gestión Jurídica	Educación informal	Semipresencial	1050	120
14	Aplicación de las Normas tributarias, aduaneras y cambiarias	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Fiscalización	Educación informal	Presencial	190	32
15	Capacitación a tutores en el tema NIC - NIIF a partir de una estrategia pedagógica y de contenidos	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo régimen aduanero)	Fiscalización	Educación informal	Semipresencial	50	80
16	Capacitación virtual a funcionarios en el tema NIC - NIIF a partir de los contenidos temáticos desarrollados en los módulos	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Fiscalización	Educación informal	Virtual	1250	Según tiempo de duración de cada módulo
17	Jornadas de capacitación sobre el Control y Fiscalización en materia aduanera, según la nueva regulación aduanera	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Fiscalización	Educación informal	Presencial	290	24
18	Control y fiscalización en materia de Precios de Transferencia	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Fiscalización	Educación informal	Presencial	135	16
19	Actualización y aplicación de la Normativa Cambiaria	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Fiscalización	Educación informal	Presencial	260	24

20	Auditoría de establecimiento permanente	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Fiscalización	Educación informal	Presencial	40	16
21	Modelo de Factura Electrónica	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Fiscalización	Educación informal	Presencial	450	16
22	Entrenamiento en Bases de Datos (COBOL)	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Fiscalización	Educación informal	Presencial	10	48
23	Recolección de evidencia digital en plataformas virtualizadas	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Fiscalización	Educación informal	Presencial	10	48
24	Curso i2 Analytics Notebook	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Fiscalización Inteligencia Corporativa	Educación informal	Presencial	12	72
25	Economía digital	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Fiscalización	Educación informal	Presencial	90	32
26	Capacitación en técnicas de Auditoría e Investigación	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo régimen aduanero)	Fiscalización	Educación informal	Presencial	10	48
27	Excel avanzado	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Fiscalización	Educación informal	Presencial	10	48
28	Gestión del cambio organizacional	Gestión del Conocimiento	Desarrollo de Competencias Laborales	Gestión Humana	Educación informal	Presencial	35	24
29	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Gestión del Conocimiento	Desarrollo de Competencias Laborales	Gestión Humana	Educación informal	Virtual	100	50
30	Modelo de Educación por Competencias, para docentes y facilitadores	Creación de Valor Público	Desarrollo de Competencias Laborales	Gestión Humana	Educación informal	Semipresencial	25	40
31	Administración educativa y gestión académica	Gestión del Conocimiento	Desarrollo de Competencias Laborales	Gestión Humana	Educación informal	Presencial	25	40
32	Métodos de Evaluación y Desarrollo de Competencias	Gestión del Conocimiento	Desarrollo de Competencias Laborales	Gestión Humana	Educación informal	Presencial	30	40
33	Ajuste al Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral - DIAN	Gestión del Conocimiento	Desarrollo de Competencias Laborales	Gestión Humana	Entrenamiento en el puesto de trabajo	Semipresencial	4000	16
34	Contabilidad para no contadores	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la gestión y desarrollo organizacional	Gestión Jurídica	Educación informal	Presencial	51	24
35	VI Comité Jurídico Nacional	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Gestión Jurídica	Educación informal	Presencial	72	24
36	Contingencias del Proceso Contencioso Administrativo Ordinario	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la gestión y desarrollo organizacional	Gestión Jurídica	Educación informal	Presencial	25	16
37	El RUT como instrumento de información confiable	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Gestión Masiva-Asistencia al cliente	Educación informal	Presencial	500	24
38	Derecho de Sociedades y demás temas relacionados	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Gestión Masiva-Operación Aduanera	Educación informal	Presencial	25	24
39	Fraude Fiscal	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Inteligencia Corporativa	Educación informal	Presencial	25	60
40	Mejores prácticas internacionales para el diseño de programas de control TAC	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Inteligencia Corporativa	Educación informal	Presencial	30	48
41	Gestión de Contenidos Digitales	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Inteligencia Corporativa	Educación informal	Presencial	7	96
42	Periodismo Económico	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Inteligencia Corporativa	Educación informal	Presencial	6	120

43	Metodología de marco lógico y cadena de valor	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Inteligencia Corporativa	Educación informal	Presencial	17	16
44	Introducción al uso y programación del sistema estadístico R	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Inteligencia Corporativa	Educación informal	Presencial	14	40
45	Formación de Auditores internos HSEQ NTC ISO 9001:2015, NTC ISO 14001:2015 y OHSAS 18001: 2007	Creación de Valor Público	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Inteligencia Corporativa	Educación informal	Presencial	25	40
46	Identificación, análisis, evaluación y gestión de Riesgos Ambientales	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Inteligencia Corporativa	Educación informal	presencial	25	32
47	Derecho Disciplinario con énfasis en Pliego de Cargos	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Investigación Disciplinaria	Educación informal	Presencial	33	40
48	Notificación y comunicación de Actos Administrativos Disciplinarios	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Investigación Disciplinaria	Educación informal	Presencial	7	16
49	Actualización Decreto 390 de 2016, Decreto 2147 de 2016, normas reglamentarias y de procedimientos normativos y SIES de Dirección de Gestión de Aduanas	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Operación Aduanera	Entrenamiento en el puesto de trabajo	Presencial	500	16
50	Actualización en la normativa del OEA de acuerdo con el Decreto 390 del 2016 y sus reglamentarios	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Operación Aduanera	Entrenamiento en el puesto de trabajo	Presencial	P	16
51	Servicios Informáticos Electrónicos de los Decretos 390 y 2147 de 2016, reglamentarios de la Gestión de Operación Aduanera en producción	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Operación Aduanera	Entrenamiento en el puesto de trabajo	Presencial	3600	16
52	Actualización de temas técnicos aduaneros para las Direcciones Seccionales - Arancel	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Operación Aduanera	Entrenamiento en el puesto de trabajo	Presencial	125	32
53	Actualización de temas técnicos aduaneros para las Direcciones Seccionales - Origen	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Operación Aduanera	Entrenamiento en el puesto de trabajo	Presencial	125	32
54	Actualización de temas técnicos aduaneros para las Direcciones Seccionales - Valoración Aduanera de mercancías	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Operación Aduanera	Entrenamiento en el puesto de trabajo	Presencial	125	32
55	Actualización de temas técnicos aduaneros para las Direcciones Seccionales - Laboratorio	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Operación Aduanera	Entrenamiento en el puesto de trabajo	Presencial	22	40
56	Lavado de activos - Código PBIP	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Operación Aduanera	Educación informal	Presencial	45	32
57	Formación para la verificación y mantenimiento de requisitos e informes técnicos	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Operación Aduanera	Educación informal	Presencial	200	24
58	Sectores industriales y la incidencia en la operación de Comercio Exterior	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Operación Aduanera	Educación informal	Semipresencial	40	40
59	Valoración Aduanera y Precios de Transferencia de la OMA	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Operación Aduanera	Educación informal	Presencial	60	40
60	Modelo de datos de la OMA	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Operación Aduanera	Educación informal	Presencial	50	40
61	Acuerdos Internacionales y Marco Jurídico Nacional	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Operación Aduanera	Educación informal	Virtual	200	40
62	Mecanismos de control al fraude y delitos aduaneros	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Operación Aduanera	Educación informal	Virtual	25	40
63	Diplomado de Devoluciones y Compensaciones	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Recaudación Inteligencia Corporativa	Educación informal	Virtual	70	120
64	Capacitación en el flujo de información a través de los SIE's de Recaudo y Administración de Cartera	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero).	Recaudación	Educación informal	Semipresencial	650	16

65	Diplomado en NIC - SP	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Recaudación	Educación informal	Semipresencial	98	120
66	Curso - taller en herramientas de Auditoría	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Recaudación	Educación informal	Presencial	20	16
67	Matemática financiera aplicada a NIC-SP y NIIF	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Recursos Financieros	Educación informal	Presencial	29	24
68	NIC - SP	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Recursos Financieros	Educación informal	Presencial	45	24
69	Presupuesto Público Colombiano	Creación de Valor Público	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Recursos Financieros	Educación informal	Semipresencial	52	32
70	Actualización académica en Contratación Estatal	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Recursos Físicos	Educación informal	Presencial	72	24
71	Conocimientos básicos en Mecánica	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Recursos Físicos	Educación informal	Presencial	620	16
72	Aplicación de las NIC - SP inventarios	Gestión del Conocimiento	Políticas Públicas o Gubernamentales	Recursos Físicos	Educación informal	Virtual	30	24
73	Administración Sharepoint	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Servicios Informáticos	Educación informal	Presencial	5	32
74	System Center (Supervisión y operación de una nube privada)	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Servicios Informáticos	Educación informal	Presencial	8	32
75	Project Server para usuarios finales	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Servicios Informáticos	Educación informal	Presencial	10	16
76	Gestión de Proyectos aplicando metodología PMI	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Servicios Informáticos	Educación informal	Presencial	10	32
77	Actualización en conocimientos del Derecho Aduanero	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Transversal	Educación informal	Virtual	80	24
78	Hermenéutica Jurídica	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Transversal	Educación informal	presencial	40	24
79	CPACA	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Transversal	Educación informal	presencial	40	24
80	NIIF	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Transversal	Educación informal	semipresencial	500	16 60 80
81	Excel financiero y avanzado	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Transversal	Educación informal	presencial	160	20
82	Herramientas ofimáticas (Office)	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Transversal	Educación informal	semipresencial	20	20
83	Derecho Constitucional con énfasis en derechos humanos	Gestión del Conocimiento	Política pública o gubernamental	Transversal	Educación informal	presencial	25	24
84	Supervisión de Contratos Estatales	Gestión del Conocimiento	Política pública o gubernamental	Transversal	Educación informal	presencial	150	16
85	Actualización del 390 y reglamentación	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Transversal	Entrenamiento en el puesto de trabajo	presencial	150	24
86	Reforma tributaria y bienes recibidos en pago de obligaciones fiscales	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Transversal	Educación informal	semipresencial	150	24
87	Curso básico para no contadores bajo NIC - SP	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Transversal	Educación informal	Virtual	40	24
88	Fortalecimiento de Trabajo en Equipo en el Modelo Integrado de Gestión Humana	Gestión del Conocimiento	Desarrollo de Competencias Laborales	Transversal	Educación informal	presencial	200	16
89	Capacitación en Desarrollo de Competencias Gerenciales	Creación de Valor Público	Desarrollo Gerencial	Transversal	Educación informal	presencial	200	16
90	Gestión Documental	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Transversal	Educación informal	Virtual	40	80
91	ABC Tributario Fase I y II,	Gestión del Conocimiento	Formación técnica frente al logro de los objetivos misionales (énfasis en NIIF y Nuevo Régimen Aduanero)	Transversal	Educación informal	Virtual	100	140
92	Transparencia Integridad y Ética en la DIAN	Gobernanza para la paz	Política pública o gubernamental	Transversal	Educación informal	presencial	200	16

93	Diplomado en Gestión Ética	Gobernanza para la paz	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Transversal	Educación informal	virtual	300	120
94	Gestión del Riesgo	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Transversal	Educación informal	presencial	200	16
95	Enfoque de Género, prevención, detección y atención de situaciones de acoso o agresión sexual	Gobernanza para la paz	Política pública o gubernamental	Transversal	Educación informal	Presencial	100	16
96	Big Data	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Control Interno Asistencia al Cliente	Educación informal	presencial	25	40
97	Estructura y formulación de proyectos	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Transversal	Educación informal	presencial	25	40
98	Inducción	Gestión del Conocimiento	Desarrollo de Competencias Laborales	Transversal	Inducción	Virtual	a demanda	80
99	Reinducción (EDL,SGC,SGSST,SGSV,SGSI)	Gestión del Conocimiento	Desarrollo de Competencias Laborales	Transversal	Reinducción	virtual	3000	40
100	Inglés	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Transversal	Educación informal	virtual	50	60
101	Ortografía y Redacción	Gestión del Conocimiento	Formación para el apoyo a la Gestión y Desarrollo Organizacional	Transversal	Educación informal	Semipresencial	50	40
CONTROL DE ACTUALIZACIONES PIC								
Acto Administrativo				Fecha	Versión	Cambios		
Memorando No 00383 de 2017				27/12/2018	1	Oficialización Plan Institucional de Capacitación vigencia 2018		

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 N° 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

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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

- a. solicitarle un plazo a la respectiva oficina, así podré desarrollar las actividades pendientes e incluirlas en el informe.
- b. 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




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) 106. (A) (B) (C) 107. (A) (B) (C) 108. (A) (B) (C) 109. (A) (B) (C) 110. (A) (B) (C) 111. (A) (B) (C) 112. (A) (B) (C) 113. (A) (B) (C) 114. (A) (B) (C) 115. (A) (B) (C) 116. (A) (B) (C) 117. (A) (B) (C) 118. (A) (B) (C) 119. (A) (B) (C) 120. (A) (B) (C) 121. (A) (B) (C) 122. (A) (B) (C) 123. (A) (B) (C) 124. (A) (B) (C) 125. (A) (B) (C) 126. (A) (B) (C) 127. (A) (B) (C) 128. (A) (B) (C)	129. (A) (B) (C) 130. (A) (B) (C) 131. (A) (B) (C) 132. (A) (B) (C) 133. (A) (B) (C) 134. (A) (B) (C) 135. (A) (B) (C) 136. (A) (B) (C) 137. (A) (B) (C) 138. (A) (B) (C) 139. (A) (B) (C) 140. (A) (B) (C) 141. (A) (B) (C) 142. (A) (B) (C) 143. (A) (B) (C) 144. (A) (B) (C) 145. (A) (B) (C) 146. (A) (B) (C) 147. (A) (B) (C) 148. (A) (B) (C) 149. (A) (B) (C) 150. (A) (B) (C) 151. (A) (B) (C) 152. (A) (B) (C) 153. (A) (B) (C) 154. (A) (B) (C) 155. (A) (B) (C) 156. (A) (B) (C)
---	--	--	---	--

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

_____ 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
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>

HOJA DE RESPUESTAS




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

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

INCORRECTAS	CORRECTA
   	  

HOJA DE RESPUESTAS

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

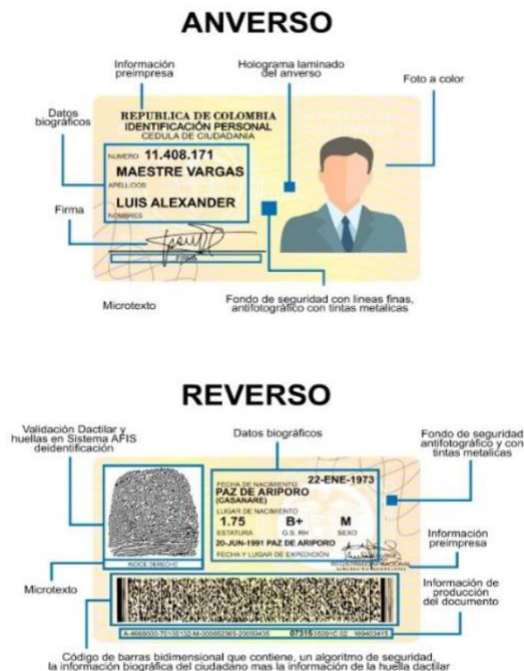
Estas pruebas se aplicarán en la ciudad que haya elegido el aspirante al momento de realizar su inscripción en este proceso de selección, la cual no podrá modificarse y debe corresponder a alguna de las ciudades señaladas en el numeral 4.2. del Anexo del Acuerdo del Proceso de Selección.

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



- Cédula Digital



- Pasaporte original.



En caso de pérdida de la Cédula de Ciudadanía amarilla con hologramas, se permitirá el ingreso con la contraseña de la Registraduría Nacional del Estado Civil, en cualquiera de los siguientes formatos:

- 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.

Bogotá D.C. 23 de octubre de 2023

Señor(a) aspirante:
RODOLFO CARLO BERMUDEZ BARROS
ID. 581055893
Proceso de Selección DIAN 2022

RECPE-DIAN2022-18111

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.

"solicito que me permitan acceder, al cuestionario y hoja de respuesta de las pruebas que presenté e informar cuáles de las opciones que marqué fueron consideradas correctas y cuáles incorrectas, además, su factor de ponderación, con el objetivo de ejercer mi derecho a controvertirlas y defenderme correctamente, ya que constituyen elementos esenciales de mi derecho al debido proceso."

"1. En la jornada realizada el sábado ocho de octubre de 2023 para el acceso a la hoja de respuestas de las pruebas realizadas el día 17 de septiembre evidenció que la respuesta (C) marcada en la pregunta seis (6) de la prueba de competencias básicas u organizacionales no se encuentra rellena completamente, razón por la cual, solicito verificar e informar si fue tomada como desacierto en la lectura electrónica. En caso afirmativo, solicito que se realice una validación manual y/o mecánica y/o física de la respuesta C marcada en la pregunta seis (6) y que sea incluida como acierto en la cuantificación del resultado de la calificación definitiva de la prueba de competencias básicas u organizacionales para que prime la verdad real sobre la formal. Continúa en anexo"

A 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 Técnico 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, modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 del 15 de febrero de 2023, 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 *ibídem*, en concordancia con el precitado artículo 28, numeral 28.3, de esta norma, para los empleos ofertados del Nivel Profesional de los Procesos Misionales de la DIAN, estas pruebas se van a aplicar en dos (2) fases (Fases I y II) y para los empleos ofertados diferentes de los del Nivel Profesional de tales Procesos Misionales se van a aplicar las pruebas que se especifican más adelante.

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

Específicamente, en este proceso de selección, en virtud de las disposiciones de los artículos 28, numeral 28.3, 29, 30 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. 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 MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO FASE	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO GENERAL
Fase I	Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	Eliminatoria	10%	70.00	70.00	70.00
	Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	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%			

(...)

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.cnsc.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 requieren experiencia en su requisito Mínimo**, se aplicará la Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales, Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales, Valoración de Antecedentes y Prueba de Integridad en la Fase I. Los resultados obtenidos por los concursantes en cada una de estas pruebas, se ponderaron con su respectivo peso porcentual conforme a la **Tabla No. 6** 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 **clasificatorio** 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, Prueba de Integridad y Valoración de Antecedentes*, cuentan con un peso porcentual total de 45% del puntaje general del proceso distribuido como se observa en la tabla No. 6; 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 22%, la Prueba de *Competencias Conductuales o Interpersonales* queda con un peso del 34%, la Prueba de *Integridad* con un peso del 22% y la prueba de *Valoración de Antecedentes* queda 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.

Es importante resaltar que, los aspirantes que se presentaron a empleos de ingreso de Nivel Profesional de los Procesos Misionales que requieren experiencia, deben superar tanto los puntajes mínimos establecidos para las pruebas eliminatorias, como el Puntaje Mínimo Aprobatorio de la Fase I para continuar en el proceso, se aclara que, todos los aspirantes deben superar el Puntaje Mínimo Aprobatorio General para poder continuar en la siguiente etapa del Proceso de Selección.

III. DEL CASO EN CONCRETO.

La Fundación Universitaria del Área Andina, de conformidad con la reclamación de la referencia, atendiendo única y exclusivamente los argumentos por usted expuestos en el escrito de reclamación, a continuación, 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.

Dicho esto, 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.

Es importante señalar que, el acceso al material de la prueba escrita se realizó con el objetivo que el aspirante identificara 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.

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	OPCION CORRECTA	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
13	B	Esta respuesta es correcta, porque para que en una tabla de contenido se visualicen los títulos es necesario que estos cuenten con el estilo apropiado (Titulo1). Según SOPORTE DE MICROSOFT. https://support.microsoft.com/es-es/office/insertar-una-tabla-de-contenido-882e8564-0edb-435e-84b5-1d8552ccf0c0#:~:text=Para%20cada%20t%C3%ADtulo%20que%20desea,Actualice%20la%20tabla%20de%20contenido.
14	A	Esta respuesta es correcta, porque el Salto de Sección permite dar un formato específico a una sección en particular tal como lo requiere el caso para que solo sea esa página a la que se le cambie la orientación. Según SOPORTE DE MICROSOFT https://support.microsoft.com/es-es/office/usar-saltos-de-secci%C3%B3n-para-cambiar-el-dise%C3%B1o-o-el-formato-de-una-secci%C3%B3n-del-documento-4cdfa638-3ea9-434a-8034-bf1e4274c450 (Recuperado el 15 de agosto de 2023)
17	B	Esta respuesta es correcta, porque #¡REF! se muestra cuándo una fórmula hace referencia a una celda que no es válida. Esto ocurre cuando la referencia incluida en un cálculo deja de ser válida como por ejemplo al eliminar una columna. Según SOPORTE DE MICROSOFT https://support.microsoft.com/es-es/office/c%C3%B3mo-corregir-un-ref-error-822c8e46-e610-4d02-bf29-ec4b8c5ff4be

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.

Ahora, en relación a la pregunta 6, se encuentra que usted seleccionó la opción C, por tanto, se le dio el acierto de la misma.

Cabe resaltar que, para el proceso de lectura óptica de las hojas de respuesta de los aspirantes, se revisa y calibra la máquina destinada para tal fin, la cual se personaliza para el tamaño de hojas de respuesta a leer; luego de la lectura, se revisa y controla posibles inconsistencias. Con el fin de evitar errores, se comparan los resultados de la lectura con la prueba original, garantizando que el proceso se ejecute con los protocolos de calidad requeridos para este tipo de pruebas escritas.

En cuanto a la eliminación de preguntas, se establece 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.**

En consideración a lo anterior, es pertinente indicar que el ítem 17, no cuenta con las condiciones técnicas descritas para considerar su eliminación, motivo por el cual su solicitud es improcedente.

La prueba sobre competencias Básicas u Organizacionales es de carácter ELIMINATORIO y la prueba sobre competencias Conductuales y la Prueba de Integridad tienen un carácter CLASIFICATORIO dentro del presente Proceso de Selección de conformidad con el artículo 17 del Acuerdo Rector. Se calificaron 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.

En el proceso de calificación las preguntas fueron sometidas a un análisis psicométrico, en el que se determinó con procesos estadísticos y análisis cualitativo los criterios técnicos de calidad; se identificaron los ítems que no cumplan dichos criterios y fueron eliminados para proceder a la calificación final. Ahora, el tamaño de la muestra (número de aspirantes que presentan cada una de las pruebas) se analizó con el fin de elegir los estadísticos que permitan la toma de decisiones, en relación con el modelo de calificación. El escenario de calificación se selecciona con base en criterios técnicos y siempre salvaguardando los principios de igualdad y mérito. El proceso de calificación es establecido, supervisado y acompañado por el equipo de expertos de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En este sentido, el puntaje final no es el resultado del conteo de respuestas correctas o valor obtenido de la sumatoria de las respuestas dadas (Prueba de Integridad) sino la transformación a una escala que ubica el desempeño de cada aspirante con relación a la población que se presentó a la misma OPEC.

Frente a la calificación obtenida, es importante indicar que, revisada nuevamente su hoja de respuesta, se identifica que usted respondió **12** preguntas acertadamente de la prueba sobre **competencias Básicas u Organizacionales** y luego del proceso de calificación, su puntaje publicado fue de **82,35** en la Pruebas de carácter eliminatorio.

Frente a las pruebas de carácter clasificatorio usted respondió **47** preguntas acertadamente de la prueba sobre **competencias Conductuales o Interpersonales** y en la **Prueba de Integridad** el valor obtenido de la sumatoria de las respuestas dadas corresponde a **80** y luego del proceso de calificación, su puntaje publicado fue de **83,38** y **93,33**, respectivamente.

Se resalta que, la construcción de la prueba obedece a los lineamientos solicitados por el concurso, realizada por personas idóneas en los diferentes temas que se requieren y que se evaluaron en las pruebas del presente proceso de selección; dicha prueba es precisa en lo referente al resultado; resaltando que las preguntas fueron construidas y validadas por expertos profesionales idóneos, debidamente aprobados y capacitados; preguntas que posteriormente ingresaron a lectura detallada para revisión de redacción, ortografía, pertinencia y coherencia por otros profesionales expertos en la materia.

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 **82,35** 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 **83,38** 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 **93,33** en la Prueba de Integridad.
5. Comunicar esta decisión a través de la página web oficial de la CNSC www.cnsc.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

Proyectó: E. Aislant

Bogotá D.C., 21 de noviembre de 2023

Señor(a) aspirante:
RODOLFO CARLO BERMUDEZ BARROS
ID. 581055893
Proceso de Selección DIAN 2022

RECVA-DIAN2022-0488

TIPO DE ACTUACIÓN: Respuesta a reclamación.
ETAPA DEL PROCESO: Prueba de valoración de antecedentes.

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, cuyo objeto es: “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. (...)”.

Asimismo, el numeral 5.6. del Anexo Técnico del presente proceso de selección del 29 de diciembre de 2022, establece:

“5.6. Reclamaciones contra los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes.

Las reclamaciones contra los resultados de esta prueba 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 el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 y el 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 la norma que lo modifique o sustituya, las cuales serán decididas por la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, quien 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. El aspirante solo podrá reclamar frente a sus propios resultados.

Con estas reclamaciones los aspirantes no pueden complementar, modificar, reemplazar o actualizar documentación aportada en SIMO antes del cierre de inscripciones de este

proceso de selección o adicionar nueva. Los documentos allegados con las mismas se consideran extemporáneos y, por consiguiente, no se tendrán en cuenta para resolverlas.

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

Contra la decisión que resuelva estas reclamaciones no procede ningún recurso.”
(Negrilla fuera de texto original).

En atención a lo expuesto, se dio apertura a la etapa de reclamaciones frente a los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes del Proceso de Selección DIAN 2022 – Modalidades Ingreso y Ascenso, 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 01 de noviembre hasta las 23:59:59 del día 08 de noviembre del presente año (**5 días hábiles**), los días 4, 5 y 6 de noviembre de 2023 no estuvo habilitado el SIMO, y se evidencia que usted presentó reclamación en la que manifiesta:

OBJETO DE LA PETICIÓN.

“(…) Por las razones expuestas en el archivo adjunto, solicito que el Diplomado gestión del cambio una transformación del ser para el hacer, organizado por la pontificia universidad javeriana con una duración de 100 horas firmado el 15 de octubre de 2021 al tener relación con las funciones del empleo a proveer Gestor II y el diplomado en gestión ética con una duración de 120 horas firmado el 16 de agosto de 2018 por ser un programa de educación informal relacionado con las funciones del cargo Gestor II:(…)”

Para efectos de atender su reclamación, es importante precisar lo siguiente:

I. NORMATIVA APLICABLE SOBRE LA DOCUMENTACIÓN PRESENTADA PARA LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.

*“Esta prueba se aplica con el fin de valorar la **Educación** y la **Experiencia** acreditadas por el aspirante, **adicionales a los requisitos mínimos exigidos para el empleo a proveer**, según las especificaciones técnicas definidas en este Anexo, de conformidad con los artículos 23 y 24 del Acuerdo del Proceso de Selección.*

*Para efectos de esta prueba, en la valoración de la **Educación** se tendrán en cuenta los Factores de Educación Formal e Informal, en las condiciones que se definen en el numeral 5.3. de este Anexo.*

*Para valorar la **Experiencia** se tendrán en cuenta los Factores de Experiencia Laboral, Experiencia Relacionada, Experiencia Profesional y Experiencia Profesional Relacionada, como se especifica más adelante.*

En consideración a que la Prueba de Valoración de Antecedentes es una prueba clasificatoria, las Equivalencias establecidas en el MERF de los empleos convocados en este proceso de selección, transcritas en la OPEC, solamente serán aplicadas en la Etapa de VRM y, por consiguiente, los documentos adicionales a los requisitos mínimos exigidos para estos empleos, sean de Educación o de Experiencia, aportados oportunamente por el aspirante en SIMO, se evaluarán en su correspondiente Factor de

Valoración de Antecedentes, lo que significa que no podrán ser utilizados como equivalencias en la prueba en mención.”

Las definiciones, condiciones, reglas y demás aspectos de la documentación aportada por el aspirante en la etapa de inscripción al presente Proceso de Selección se encuentran contenidas en el Anexo Técnico del 29 de diciembre de 2022 y serán aplicadas de manera irrestricta para todos los efectos en la etapa de VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes según el numeral 3.1. del mencionado Anexo.

DE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES DEL NIVEL PROFESIONAL.

Los puntajes máximos para asignar a cada uno de los Factores de Evaluación de esta prueba son los siguientes:

5.1 Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional Relacionada y/o Profesional (Nivel Profesional)

FACTORES DE EVALUACIÓN EMPLEOS CON REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA <u>PROFESIONAL RELACIONADA</u>	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN		TOTAL
	<i>Experiencia Profesional Relacionada</i>	<i>Experiencia Profesional</i>	<i>Educación Formal</i>	<i>Educación Informal</i>	
Puntaje Máximo	50	20	25	5	100

FACTORES DE EVALUACIÓN EMPLEOS CON REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA <u>PROFESIONAL</u>	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN		TOTAL
	<i>Experiencia Profesional Relacionada</i>	<i>Experiencia Profesional</i>	<i>Educación Formal</i>	<i>Educación Informal</i>	
Puntaje Máximo	20	50	25	5	100

FACTORES DE EVALUACIÓN EMPLEOS CON REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA <u>PROFESIONAL Y PROFESIONAL RELACIONADA</u>	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN		TOTAL
	<i>Experiencia Profesional Relacionada</i>	<i>Experiencia Profesional</i>	<i>Educación Formal</i>	<i>Educación Informal</i>	
Puntaje Máximo	40	30	25	5	100

CRITERIOS VALORATIVOS PARA PUNTUAR LA EDUCACIÓN EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES DEL NIVEL PROFESIONAL.

Para la aplicación de la prueba de valoración de antecedentes únicamente se valorará la **Educación relacionada con las funciones del empleo a proveer**, que sea **adicional a la acreditada para el requisito mínimo de Educación exigido para tal empleo**.

En la correspondiente puntuación, se van a tener en cuenta los criterios y **puntajes** estipulados en el numeral 5.3. del anexo técnico relacionados a continuación:

- En el ítem de educación, los puntajes son acumulables hasta los máximos permitidos, conforme se indica el numeral 5.1. del Anexo Técnico.
- En el ítem de educación informal, sólo se valorarán las certificaciones de cursos, cuya duración individual sea de treinta y dos (32) o más horas.

- Sólo se valorarán las certificaciones de cursos realizados en los últimos cinco (5) años, contados hasta la fecha de cierre de la etapa de inscripciones, esto es, en la **modalidad Abierto (29 de marzo de 2023)**.

EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL			
<i>Educación Formal</i>		<i>Educación Informal</i>	
Títulos (1)	Puntaje (2)	Horas certificadas	Puntaje
Maestría	25	32	1
Profesional	15	33 - 64	2
Especialización	10	65 - 96	3
		97 - 128	4
		128 o más	5

(1) O acta(s) de grado o certificación de terminación y aprobación de la totalidad de materias que conforman el correspondiente pènsun académico, expedida por la respectiva institución educativa, en la que conste que solamente queda pendiente la ceremonia de grado.
(2) La suma de los puntajes parciales no puede exceder 25 puntos.

II. REQUISITOS MÍNIMOS, FUNCIONES DEL EMPLEO PARA LA OPEC.

La Valoración de Antecedentes se realiza a partir de los requisitos mínimos previstos en el empleo al cual usted se postuló, así:

Número de OPEC:	198304
Nivel:	Profesional
Propósito del empleo:	Desarrollar acciones inherentes al proceso de cumplimiento de obligaciones tributarias, de acuerdo con la normativa vigente, las políticas gubernamentales e institucionales y las directrices de nivel central.
Funciones del empleo:	<ul style="list-style-type: none"> Tramitar las solicitudes de devoluciones y o compensaciones de los distintos impuestos administrados por la entidad, la disposición de recursos y la gestión del pago, de conformidad con la normativa vigente, los lineamientos de la dependencia competente y nivel de responsabilidad del empleo. Responder por 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. Representar a la uae dian en los procesos especiales y o concursales, de conformidad con la normativa, los procedimientos establecidos y la competencia profesional. Realizar las actividades tendientes a depurar la información del estado de cuenta del contribuyente, así como de la exigibilidad y realidad de la obligación, de conformidad con la normativa y procedimientos vigentes.

	<ul style="list-style-type: none"> ● 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. ● Gestionar la creación, modificación, ajuste, mantenimiento, operación, permisos de acceso e implantación de los sistemas de información corporativos de los subprocesos de recaudación y administración de cartera, así como de la información contenida en ellos, de conformidad con las políticas, planes, procedimientos, estándares institucionales vigentes, nivel y grado de responsabilidad del empleo. ● Desarrollar campañas de ejecución inmediata y de amplia cobertura que incentiven y requieran el cumplimiento de las obligaciones formales y sustanciales, de las personas naturales y jurídicas obligadas por ley o que son sujeto de las obligaciones administradas por la entidad, de conformidad con la normativa, lineamientos y procedimientos vigentes. ● Desarrollar auditorías, capacitaciones, verificación de requisitos y seguimiento a las entidades recaudadoras autorizadas, así como la aplicación de sanciones, de acuerdo con la normativa vigente y los procedimientos establecidos. ● 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. ● 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. ● Adelantar las diligencias de los procesos que le sean asignados relacionados con la administración de cartera, de conformidad con la normativa vigente, los procedimientos establecidos y el grado de responsabilidad del empleo.
Requisitos de Estudio:	Título de profesional en NBC: administración, o, NBC: contaduría pública, o, NBC: derecho y afines, o, NBC: economía, o, NBC: ingeniería administrativa y afines, o, NBC: ingeniería de sistemas, telemática y afines, o, NBC: ingeniería industrial y afines.
Requisitos de Experiencia:	Doce (12) meses de experiencia profesional
Equivalencia:	EQUIVALENCIAS: Aplican las equivalencias definidas en la normativa aplicable a la Entidad.

III. SOLICITUD DE REVISIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN APORTADA POR EL ASPIRANTE.

Para efectos de la Prueba de Valoración de Antecedentes, se tuvieron en cuenta los siguientes documentos:

EDUCACIÓN INFORMAL.

No. Folio	Institución	Título / Nombre del Curso	Horas	Observaciones
1	PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA	DIPLOMADO EN GESTIÓN DEL CAMBIO	100	El documento aportado no es objeto de puntuación, debido a que, no tiene relación con las funciones del empleo a proveer, de conformidad con lo establecido en el numeral 3.1.2.1. literal b) del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.
2	COORDINACIÓN ESCUELA DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES	GESTIÓN ÉTICA	120	El documento aportado no es objeto de puntuación, debido a que, no tiene relación con las funciones del empleo a proveer, de conformidad con lo establecido en el numeral 3.1.2.1. literal b) del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección.

Observación	Puntaje Máximo	Puntaje Total
Se otorgan máximo 5 puntos de acuerdo al número total de horas certificadas de los cursos de educación informal relacionados con las funciones del empleo al que concursa el aspirante.	05.00	00.00

OBSERVACIONES FRENTE A LA DOCUMENTACIÓN EN GENERAL PRESENTADA

Para efectos de dar trámite y respuesta a la reclamación interpuesta por el aspirante, en la que se expresa su inconformismo relacionado con la verificación de los certificados de Educación, aportados dentro de los términos establecidos por el Proceso de Selección, es pertinente aclarar lo siguiente:

En relación a su solicitud es pertinente aclarar que, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 5.3 del Anexo por el cual se establecen las especificaciones técnicas del presente Proceso de Selección, es preciso mencionar que: “En esta prueba se va a valorar únicamente la Educación relacionada con las funciones del empleo a proveer, que sea adicional al requisito mínimo de Educación exigido para tal empleo (...)”

Ahora bien, tomando en consideración la norma precitada, y en lo que respecta al Diplomado en GESTIÓN DEL CAMBIO UNA TRANSFORMACIÓN DEL SER PARA EL HACER, aportado por el aspirante, es necesario aclarar que se trata de una formación enfocada a influir directamente en

OBSERVACIONES FRENTE A LA DOCUMENTACIÓN EN GENERAL PRESENTADA

las prácticas de transparencia de los servidores dentro y fuera de su institución, y convertirlos en gestores del cambio y promotores de valores éticos en ejercicios de sus funciones.

Por otra parte, el Diplomado de Gestión Ética está enfocado en gobernanza para la paz, formación para el apoyo a la gestión y desarrollo organizacional.

Teniendo en cuenta lo anterior, y considerando que el propósito general de la OPEC se encuentra orientado a desarrollar acciones inherentes al proceso de cumplimiento de obligaciones tributarias, de acuerdo con la normativa vigente, las políticas gubernamentales e institucionales y las directrices de nivel central., no es posible determinar una relación directa con las funciones del empleo a proveer.

Finalmente, una vez revisados los documentos aportados por usted en la etapa de inscripción al presente proceso de selección, se evidencia que el documento aportado en Gestión Ética se encuentra directamente relacionado con las funciones del empleo.

En consecuencia, resulta procedente otorgar una puntuación en el factor de Educación Educación Informal en la etapa de Valoración de Antecedentes.

RESULTADOS DE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.

A continuación, se resumen los resultados obtenidos por usted en esta prueba:

CRITERIO	PUNTAJE
EDUCACIÓN FORMAL	10.00
EDUCACIÓN INFORMAL	00.00
EXPERIENCIA PROFESIONAL	50.00
EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA	20.00
PUNTAJE PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES:	<u>80.00</u>

IV. DECISIÓN.

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

1. Negar las solicitudes presentadas por el aspirante en la reclamación.
2. Mantener la puntuación inicialmente publicada de **80.00** en la Prueba de Valoración de Antecedentes.

3. Comunicar esta decisión a través de la página web de la CNSC www.cnsc.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.

4. Contra la presente decisión, no procede ningún recurso según lo establecido en el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 y el numeral 5.6. 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 BÁEZ
Coordinador General
Proceso de Selección DIAN 2022
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA

Proyectó: C Torres.
Revisó: S. Martinez