

San José de Cúcuta, 15 de marzo del 2024

Señores:
JUEZ CONSTITUCIONAL DE TUTELA (REPARTO)
E. S. D.

Referencia: Acción de tutela de LUIS MIGUEL ALMARZA PINO, contra la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN y la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC. **CON SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL.**

SERGIO ANDRES REYES BARON, abogado en ejercicio e identificado como aparece al piede mi firma, en calidad de apoderado del ciudadano LUIS MIGUEL ALMARZA PINO¹, presento ACCIÓN DE TUTELA en contra de Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN y la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC ante la vulneración de sus derechos fundamentales como lo son: el principio de confianza legítima y principio del mérito; El debido proceso; El derecho a acceder cargos de carrera administrativa; El principio de acceso a desempeño de cargos públicos y el derecho a la igualdad

Lo anterior, con motivo del oficio de fecha 20 de diciembre del 2023 con numero: 100202151 – 00403 emitido por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN y Dirigido a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, en cuyo asunto describe: “Aplicación del parágrafo 5 del artículo 9 del Acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2023 – Proceso de Selección DIAN 2022”, y por el cual se **realizó ajustes únicamente en la distribución de las vacantes ofertadas en la modalidad de ingreso de la convocatoria DIAN 2022, con el fin de atender las nuevas responsabilidades y compromisos institucionales únicamente.**

I. REFLEXIÓN INTRODUCTORIA: LA ACCIÓN DE TUTELA NO ES UNA AFRENTA A LA INSTITUCIONALIDAD PRESENTADA ANTE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DE LA DIAN Y MUCHOS MENOS DE LA COMIACIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.

De manera preliminar este apoderado judicial quiere manifestar que mi poderdante es en todo sentido respetuoso de las decisiones que emana el estado en representación de sus entes territoriales y nacionales.

Con esa premisa, de ninguna manera se acude a la acción de tutela con el ánimo de desafiar a las determinaciones tomadas por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacional – DIAN ni de las acciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, sino con la convicción de que la defensa de sus derechos fundamentales se ejerce precisamente dentro de los cauces institucionales. Ello, como quiera que existen sólidos fundamentos jurídicos para considerar que los actos administrativos que cambiaron las condiciones iniciales del concurso de mérito del empleo denominado “GESTOR II, Código 302, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 198234, del Nivel Profesional del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022 – Modalidad Ingreso” se adoptó en contravía de lo previsto en la Constitución y en ley, desconociendo flagrantemente derechos fundamentales.

Esta tutela no pretende entonces desafiar las instituciones ni desacatar decisiones administrativas emanadas en el concurso de méritos. Todo lo contrario: dentro del marco de los recursos judiciales establecidos por el ordenamiento jurídico, la tutela es presentada para proteger la legalidad, el Estado de derecho y la propia coherencia del sistema judicial.

¹ ANEXO 1. Poder para actuar

II. FUNDAMENTOS FACTICOS.

1. Que de conformidad con la publicación inicial de la Oferta Pública de Empleo de Carrera – OPEC 198234 para el cargo denominado Gestor II Código: 302 Grado 2 con Código de Ficha MERF: TP – AD – 3007, en la plataforma SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, ofertada mediante Concurso de Méritos PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 – MODALIDAD INGRESO, llama la atención que de las 51 vacantes a proveer existía 1 vacante para proveer de manera definitiva en la plaza de la ciudad de Cúcuta como se evidencia en la imagen anexa.

| |
|---|
| 👤 Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 Municipio: Neiva, Total vacantes: 1 |
| 👤 Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 Municipio: Medellín, Total vacantes: 3 |
| 👤 Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 Municipio: Cartagena De Indias, Total vacantes: 2 |
| 👤 Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 Municipio: Bogotá D.C., Total vacantes: 28 |
| 👤 Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 Municipio: Manizales, Total vacantes: 1 |
| 👤 Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 Municipio: Ipiales, Total vacantes: 1 |
| 👤 Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 Municipio: Cali, Total vacantes: 1 |
| 👤 Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 Municipio: Buenaventura, Total vacantes: 1 |
| 👤 Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 Municipio: Montería, Total vacantes: 1 |
| 👤 Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 Municipio: Riohacha, Total vacantes: 1 |
| 👤 Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 Municipio: Popayán, Total vacantes: 1 |
| 👤 Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 Municipio: Barranquilla, Total vacantes: 4 |
| 👤 Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 Municipio: Santa Marta, Total vacantes: 1 |
| 👤 Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 Municipio: Armenia, Total vacantes: 2 |
| 👤 Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 Municipio: Girardot, Total vacantes: 1 |
| 👤 Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 Municipio: Cúcuta, Total vacantes: 1 |
| 👤 Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 Municipio: Tunja, Total vacantes: 1 |

2. Que lo anterior descrito se puede validar en la herramienta de búsqueda de empleo del PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 dispuesta por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacional – DIAN en su página web², la cual arroja las vacantes disponibles a proveer para el cargo de GESTOR II, OPEC 198234, de la siguiente manera.

ARMENIA (2);BARRANQUILLA (4);BOGOTÁ D.C. (28);BUENAVENTURA (1);CALI (1);CARTAGENA (2);**CÚCUTA (1)**;GIRARDOT (1);IPIALES (1);MANIZALES (1);MEDELLÍN (3);MONTERÍA (1);NEIVA (1);POPAYÁN (1);RIOHACHA (1);SANTA MARTA (1);TUNJA (1)

| Carrera o área del conocimiento (PBE) | Nivel del empleo | Denominación Empleo | Requisito Educativo | Requisito Experiencia | Salario Mensual Vigente | Ingreso mensual promedio (Protegiendo requisitos de la entidad) | Número OPEC Concurso Inp | Principales del empleo | Proceso | Ubicaciones | No. Vacantes Ofertadas por Ciudad |
|---|------------------|---------------------|---------------------|----------------------------------|-------------------------|---|--------------------------|---|--------------------|---|--|
| ADMINISTRACION | PROFESIONAL | GESTOR II | TITULO PROFESIONAL | 1 AÑO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL | \$ 5.874.237,00 | \$ 9.504.842 | 198234 | PROYECTOS Y ACCIONES DE MEJORA PARA LA GENERACION Y APLICACION DE SOLUCIONES ANALITICAS Y EL PROCESAMIENTO DE INFORMACION Y DATOS DE LA ENTIDAD, CONFORME A LA NORMATIVA VIGENTE. | TODOS LOS PROCESOS | TODOS LOS SUBPROCESOS ASOCIADOS AL O LOS PROCESOS | |
| CONTADURIA PUBLICA | PROFESIONAL | GESTOR II | TITULO PROFESIONAL | 1 AÑO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL | \$ 5.874.237,00 | \$ 9.504.842 | 198234 | PROYECTOS Y ACCIONES DE MEJORA PARA LA GENERACION Y APLICACION DE SOLUCIONES ANALITICAS Y EL PROCESAMIENTO DE INFORMACION Y DATOS DE LA ENTIDAD, CONFORME A LA NORMATIVA VIGENTE. | TODOS LOS PROCESOS | TODOS LOS SUBPROCESOS ASOCIADOS AL O LOS PROCESOS | |
| FISICA | PROFESIONAL | GESTOR II | TITULO PROFESIONAL | 1 AÑO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL | \$ 5.874.237,00 | \$ 9.504.842 | 198234 | PROYECTOS Y ACCIONES DE MEJORA PARA LA GENERACION Y APLICACION DE SOLUCIONES ANALITICAS Y EL PROCESAMIENTO DE INFORMACION Y DATOS DE LA ENTIDAD, CONFORME A LA NORMATIVA VIGENTE. | TODOS LOS PROCESOS | TODOS LOS SUBPROCESOS ASOCIADOS AL O LOS PROCESOS | |
| INGENIERIA DE SISTEMAS, TELEMATICA Y AFINES | PROFESIONAL | GESTOR II | TITULO PROFESIONAL | 1 AÑO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL | \$ 5.874.237,00 | \$ 9.504.842 | 198234 | PROYECTOS Y ACCIONES DE MEJORA PARA LA GENERACION Y APLICACION DE SOLUCIONES ANALITICAS Y EL PROCESAMIENTO DE INFORMACION Y DATOS DE LA ENTIDAD, CONFORME A LA NORMATIVA VIGENTE. | TODOS LOS PROCESOS | TODOS LOS SUBPROCESOS ASOCIADOS AL O LOS PROCESOS | ARMENIA (2);BARRANQUILLA (4);BOGOTÁ D.C. (28);BUENAVENTURA (1);CALI (1);CARTAGENA (2);CÚCUTA (1);GIRARDOT (1);IPIALES (1);MANIZALES (1);MEDELLÍN (3);MONTERÍA (1);NEIVA (1);POPAYÁN (1);RIOHACHA (1);SANTA MARTA (1);TUNJA (1) |
| INGENIERIA INDUSTRIAL Y AFINES | PROFESIONAL | GESTOR II | TITULO PROFESIONAL | 1 AÑO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL | \$ 5.874.237,00 | \$ 9.504.842 | 198234 | PROYECTOS Y ACCIONES DE MEJORA PARA LA GENERACION Y APLICACION DE SOLUCIONES ANALITICAS Y EL PROCESAMIENTO DE INFORMACION Y DATOS DE LA ENTIDAD, CONFORME A LA NORMATIVA VIGENTE. | TODOS LOS PROCESOS | TODOS LOS SUBPROCESOS ASOCIADOS AL O LOS PROCESOS | |
| MATEMÁTICA, ESTADÍSTICA Y AFINES | PROFESIONAL | GESTOR II | TITULO PROFESIONAL | 1 AÑO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL | \$ 5.874.237,00 | \$ 9.504.842 | 198234 | PROYECTOS Y ACCIONES DE MEJORA PARA LA GENERACION Y APLICACION DE SOLUCIONES ANALITICAS Y EL PROCESAMIENTO DE INFORMACION Y DATOS DE LA ENTIDAD, CONFORME A LA NORMATIVA VIGENTE. | TODOS LOS PROCESOS | TODOS LOS SUBPROCESOS ASOCIADOS AL O LOS PROCESOS | |
| ECONOMIA | PROFESIONAL | GESTOR II | TITULO PROFESIONAL | 1 AÑO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL | \$ 5.874.237,00 | \$ 9.504.842 | 198234 | PROYECTOS Y ACCIONES DE MEJORA PARA LA GENERACION Y APLICACION DE SOLUCIONES ANALITICAS Y EL PROCESAMIENTO DE INFORMACION Y DATOS DE LA ENTIDAD, CONFORME A LA NORMATIVA VIGENTE. | TODOS LOS PROCESOS | TODOS LOS SUBPROCESOS ASOCIADOS AL O LOS PROCESOS | |

² <https://www.dian.gov.co/dian/entidad/Paginas/Proceso-de-Seleccion-DIAN-Ingreso-y-Ascenso.aspx>

- Que la disponibilidad de vacantes para proveer al cargo de GESTOR II, OPEC 198234 del PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 – MODALIDAD INGRESO para la ciudad de Cúcuta, fue corroborada y contrastada con el Plan anual de vacantes de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacional – DIAN para el año 2022, en el cual se evidenciaba la existencia de esta la cual estaba siendo provista en provisionalidad³.

| DIAN | | PLAN ANUAL DE VACANTES | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|--|------------------------|-----------|----------|------------|--|---|----------------|---------------------|-------------------------------|--|--|---------------------------------------|---------------|
| Proceso: Talento Humano | | | | | | | | | | | | | | |
| Fecha: | 31 DE DICIEMBRE DE 2021 | Vigencia: 2021 | | | | | | | | | | | | |
| 1. Cantidad | 2. Dependencia | 3. Denominación | 4. Código | 5. Grado | 6. Nombre | 7. Código Roi | Perfil del cargo | | | Competencias Comportamentales | | 12. Proceso | 14. Costos (nómina, selección, otros) | 15. Nombre as |
| | | | | | | | 8. Estudio | 9. Experiencia | 10. Institucionales | 11. Específicas o gerenciales | | | | |
| 1 | DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS DE CÚCUTA | GESTOR II | 302 | 02 | PC-GJ-3008 | Para Perfil y Competencias: dar clic en el link manual-funciones | https://diancolombia.sharepoint.com/sites/diannetruebas/funciones/Paginas/manual-funciones.aspx | | | | | UPLIGACIONES TRIBUTARIAS | 129.962.812 | PROVISIONAL |
| 1 | DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS DE CÚCUTA | GESTOR II | 302 | 02 | TP-DE-3007 | Para Perfil y Competencias: dar clic en el link manual-funciones | https://diancolombia.sharepoint.com/sites/diannetruebas/funciones/Paginas/manual-funciones.aspx | | | | | PLANEACIÓN, ESTRATEGIA Y CONTROL | 129.962.812 | PROVISIONAL |
| 1 | DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS DE CÚCUTA | GESTOR II | 302 | 02 | CT-CR-3007 | Para Perfil y Competencias: dar clic en el link manual-funciones | https://diancolombia.sharepoint.com/sites/diannetruebas/funciones/Paginas/manual-funciones.aspx | | | | | MISSIONAL - CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES TRIBUTARIAS | 129.962.812 | SIN PROVEER |

- Que motivado por lo enunciado anteriormente, y dado que el arraigo del mismo se encuentra en el Departamento de Norte de Santander, mi prohijado decidió participar e inscribirse en el Concurso de Méritos del PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 – MODALIDAD INGRESO para el cargo de Gestor II Código: 302 Grado 2 Código de Ficha MERF: TP – AD – 3007, Numero OPEC 198234.
- Que mediante el ACUERDO N° CNT2022AC000008 29 DE DICIEMBRE DE 2022 “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Especifico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022”, le fue informado a los concursantes las reglas de juego del prenombrado concurso de méritos del cual forma parte la Oferta Pública de Empleo de Carrera – OPEC 198234 para el cargo denominado Gestor II Código: 302 Grado 2.
- Que una vez transcurrida la verificación de requisitos mínimos y presentada las pruebas escritas el 17 de septiembre de 2023 para el cargo a proveer, que para el caso de mi prohijado fue el de: Gestor II Código: 302 Grado 2 Código de Ficha MERF: TP – AD – 3007, Numero OPEC 198234, se le notificó que continuaba en concurso dando paso a la valoración de antecedentes, proceso que al finalizar le asignó resultado total de 83:58 ubicándolo en posición de mérito.
- Que el día 15 de diciembre de 2023, mediante notificación por la plataforma SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, le fue informado a mi prohijado el deber de realizar los exámenes médicos y aptitudes psicológicas en las instalaciones de la IPS PROGRESANDO EN SALUD SAS (ver imagen), los cuales tuvieron un valor de \$ 265,000.00 pesos M/Cte y fueron sufragados por mi prohijado.

³ Plan Anual de Vacantes 2022.



8. Que la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC publicó el día 31 de enero de 2024 a través del portal SIMO los resultados de los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas para la OPEC 198234 cargo denominado Gestor II Código: 302 Grado 2 en la cual está inscrito mi prohijado, notificándole que estaba admitido para formar parte de la lista de elegibles.
9. Que, así mismo la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC publicó en su página web la lista de elegibles para la OPEC 198234⁴ cargo denominado Gestor II Código: 302 Grado 2, misma que tomó firmeza mediante la Resolución No.5848 del 8 de febrero del 2024 “Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer cincuenta y uno (51) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR II, Código 302, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 198234, del Nivel Profesional del Sistema Especifico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022 – Ingreso”, y en la cual se evidencia que mi prohijado ocupa el puesto 39 (ver imagen) con un puntaje de 83:58, quedando certificado mediante acto administrativo que este se encuentra en posición de mérito toda vez que para la oferta pública de empleo de carrera a la que este se postuló consta de 51 vacantes.

| | | | | | |
|----|----|------------|-------------------|---------------------|-------|
| 33 | CC | 1144133156 | ANDERSON | CASTAÑEDA TRUJILLO | 83.98 |
| 34 | CC | 87066499 | JONATHAN | BOLAÑOS CORAL | 83.87 |
| 34 | CC | 1015408919 | JUAN SEBASTIAN | CHAVES ZAMUDIO | 83.87 |
| 35 | CC | 10777203 | JAVIER MARDOQUEO | OSPINO MARTÍNEZ | 83.70 |
| 36 | CC | 1101756196 | JOHN EDISSON | PARDO SANTAMARIA | 83.67 |
| 37 | CC | 80859584 | CAMILO ANDRES | GARCIA CHAMORRO | 83.65 |
| 38 | CC | 1030551792 | WILLIAM ALEXANDER | CASILIMAS GAVIRIA | 83.64 |
| 39 | CC | 1004912799 | LUIS MIGUEL | ALMARZA PINO | 83.58 |
| 40 | CC | 88269125 | JUAN MANUEL | SEPULVEDA ROJAS | 83.54 |
| 41 | CC | 1013668374 | JOAN SEBASTIAN | LEON GUEVARA | 83.50 |
| 42 | CC | 1130607062 | ANDRES FERNANDO | SUAREZ MOLINA | 83.49 |
| 42 | CC | 1032430862 | EDUARDO | CONTRERAS BOHORQUEZ | 83.49 |
| 43 | CC | 1111799530 | JOHN MARIO | MICOLTA GARZON | 83.46 |

10. Que, una vez se surtieron todas estas etapas del proceso y sin la observancia de un Acto Administrativo que motivara el cambio de ubicación geográfica que afectó solo algunas vacantes del Proceso de Selección DIAN 2022, fue eliminada de la OPEC 198234 (ver imagen) para el cargo de denominado Gestor II Código: 302 Grado 2 con Código de Ficha MERF: TP – AD – 3007 la plaza de vacantes a proveer de la ciudad de Cúcuta, a pesar de que se encontraba vigente en los planes anuales de vacantes de la DIAN, para los años 2022, 2023 y 2024 como se puede evidenciar en la página de

⁴ <https://bnle.cnsc.gov.co/bnle-listas/bnle-listas-consulta-general>

la misma entidad⁵⁶⁷; es de aclarar que dicha modificación se surtió solo para el PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 – MODALIDAD INGRESO, el PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 – MODALIDAD ASCENSO, no surtió modificación alguna vulnerando el derecho a la igualdad de todos los participantes afectados.

Vacantes

- 👤 Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 Municipio: Turbo, Total vacantes: 1
- 👤 Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 Municipio: Buenaventura, Total vacantes: 2
- 👤 Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 Municipio: Medellín, Total vacantes: 4
- 👤 Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 Municipio: Cartagena De Indias, Total vacantes: 1
- 👤 Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 Municipio: Cali, Total vacantes: 3
- 👤 Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 Municipio: Barranquilla, Total vacantes: 3
- 👤 Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 Municipio: Bogotá D.C., Total vacantes: 37

11. Que debido al gran traumatismo que devino en los participantes del PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 – MODALIDAD INGRESO a causa de las modificaciones geográficas arbitrarias de las plazas ofertadas con la apertura del proceso, las cuales como se expresó previamente obedecen a vacantes preexistentes en la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacional – DIAN y que a la fecha continúan sin estar provistas de manera definitiva a través de concurso de méritos como lo establece el Decreto 0927 de 2023 "Por el cual se modifica el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial -DIAN y la regulación de la regulación de la administración y gestión de su talento humano", la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC publicó aviso informativo el 13 de febrero de 2024⁸, en el que manifestaba la aplicación del parágrafo 5 del artículo 9 del Acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2023 – Proceso de Selección DIAN 2022", en el que por solicitud de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacional – DIAN se procedió a realizar actualización de ubicación geográfica de los empleos de algunas OPEC, entre las que figura la OPEC 198234 misma en la cual ocupó posición de mérito mi prohijado.
12. Así las cosas y al ahondar en los motivos que conllevaron a que la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacional – DIAN solicitara dichos cambios se observó la existencia de oficio de fecha 20 de diciembre del 2023 con numero: 100202151 – 00403 emanado por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN y dirigido a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, con el que se decide dar Aplicación del parágrafo 5 del artículo 9 del Acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2023 – Proceso de Selección DIAN 2022", aduciendo al Decreto 0419 de 2023, mediante el cual el Gobierno Nacional aprobó la ampliación de la planta de personal de la entidad en 10.207 nuevas vacantes; decidiendo con fundamento en este último **realizar ajustes únicamente en la distribución de las vacantes ofertadas en la modalidad de ingreso de la convocatoria DIAN 2022, con el fin de atender las nuevas responsabilidades y compromisos institucionales.**
13. Ahora bien, la DIAN arguye que dicha actualización de ubicación geográfica, obedece a la aplicación del parágrafo 5 del artículo 9 del ACUERDO N° CNT2022AC000008 29 DE DICIEMBRE DE 2022 "Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022", que señala:

⁵<https://www.dian.gov.co/dian/entidad/PlanEvaluacionInstitucional/4.%20Plan%20Anual%20de%20Vacantes%202022.xlsx>

⁶<https://www.dian.gov.co/dian/entidad/PlanEvaluacionInstitucional/3.%20Plan%20Anual%20de%20Vacantes%202023.xlsx>

⁷<https://www.dian.gov.co/dian/entidad/PlanEvaluacionInstitucional/3-Plan-Aual-de-Vacantes-2024.xlsx>

⁸<https://www.cnsc.gov.co/node/26436>

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

14. En este sentido, el prenombrado oficio de fecha 20 de diciembre del 2023 con numero: 100202151 – 00403 emanado por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN y Dirigido a la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC decide dar Aplicación del parágrafo 5 del artículo 9 del Acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2023 – Proceso de Selección DIAN 2022,⁹ manifiesta el cambio de ubicación geográfica de los cargos a proveer el cual obedece a ampliación de la planta de personal de la entidad DIAN en 10.207 nuevas vacantes de conformidad con el Decreto 0419 de 202, sin embargo es de importancia anotar que dicho Decreto hace mención a los empleos de plan de choque vigencia 2023-2026.

Lo anterior destacado cobró relevancia, en el entendido de que el proceso de convocatoria que nos trae a la presente demanda de tutela yace de un proceso que surge del Plan Anual de Vacantes de la DIAN del año 2021 para vigencia 2022, de conformidad con lo establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano de la DIAN para la vigencia 2022.

Por consiguiente, y de conformidad con lo establecido en el en el Plan Estratégico de Talento Humano de la DIAN para la vigencia 2022, el Desarrollo del Plan Anual de Vacantes es una herramienta que se basa en la presentación detallada de la planta actual, discriminando los empleos en vacancia definitiva, que se encuentran provistos de manera temporal (**nombramiento provisional, encargo o sin proveer**), los cuales vienen acompañados con el perfil y funciones vigentes para su desempeño, autorizando y asignando la apropiación y disponibilidad presupuestal para la vigencia 2022, que garantizará la eficiente prestación de los servicios, el cumplimiento del objetivo y razón de ser de la UAE – DIAN.

Como se puede evidenciar, para la fecha de publicidad del aviso informativo por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y al verificar los planes anuales de vacantes para las vigencias 2022, 2023, 2024 de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacional – DIAN; aún sigue figurando para la ciudad de Cúcuta dicha vacante, la única diferencia que suscita de año en año, es la variación temporal de quien ocupa en estos momentos el cargo, es decir **paso de provisionalidad a encargo**, sin embargo, aún permanece en lista de vacantes a proveer en los planes anuales de vacantes, publicado por la DIAN de manera anual, por lo que es de importancia indicar que el artículo 25 del decreto 0927 de 2023 establece las condiciones para que se dé un encargo sin perjuicio de los nombramientos definitivos a través de concursos de mérito *"ARTÍCULO 25. Formas de proveer los empleos de carrera administrativa. Las vacancias definitivas y temporales de los empleos de carrera administrativa se proveerán de la siguiente forma:... a) Encargo. Por el término de la vacancia temporal*

⁹ Ver oficio de fecha 20 de diciembre del 2023 con numero: 100202151 – 00403 emanado por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y Dirigido a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) decide dar Aplicación del parágrafo 5 del artículo 9 del Acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2023 – Proceso de Selección DIAN 2022,

o hasta que se provea en forma definitiva el empleo, los empleados públicos de carrera administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN deberán ser encargados de tales empleos, siempre y cuando acrediten los requisitos establecidos para su desempeño y no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año.” Así mismo el artículo 26 Ibdem menciona las causas de la terminación de dicho encargo “**ARTÍCULO 26. Terminación anticipada del encargo. El Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, dará por finalizado mediante acto administrativo motivado el encargo si se constata alguno de los siguientes supuestos: 26.1 El empleo público cuya vacancia definitiva justificó el encargo, es provisto mediante concurso de méritos.**” (negrilla, cursiva y subrayado fuera de texto del texto).

15. Que, a pesar del deterioro a las condiciones iniciales del PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 MODALIDAD INGRESO y la inexistencia de un acto administrativo, documento técnico o algún soporte más allá del oficio de fecha 20 de diciembre del 2023 con número: 100202151 – 00403 emanado por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN y Dirigido a la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, en el que decide dar Aplicación del parágrafo 5 del artículo 9 del Acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2023 – Proceso de Selección DIAN 2022”, las entidades accionadas mediante la presente tutela continuaron con las etapas siguientes de dicho proceso siendo así como el jueves 07 de marzo del presente año remitieron comunicación mediante correo electrónico a mi prohijado notificando el inicio de acciones contenidas en el Proceso de Selección 2497 de 2024.

Comunicado de bienvenida e inicio de acciones contenidas en el Proceso de Selección 2497 de 2024 Recibidos x

v vinculaciones para vinculaciones 7 mar 2024, 14:03 (hace 10 días)

Apreciado/a elegible,

Nos complace informarle que hemos sido notificados por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC sobre la firmeza de la lista de elegibles de la cual usted hace parte. Por tal motivo, la Unidad Administrativa Especial – Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales lo/a felicita por haber ocupado posición meritatoria en el marco del Proceso de Selección DIAN 2497 de 2022, le da la bienvenida y lo/a invita a surtir las fases de validación y vinculación con nuestra Entidad.

De esta manera, es necesario que esté atento/a de los medios de contacto registrados en SIMO (correo electrónico y número móvil), a través de los cuales será contactado por parte de la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo (vinculaciones@diان.gov.co), así como de la Subdirección Escuela Impuestos y Aduanas (escuela@diان.gov.co) para indicarle las acciones a seguir antes del nombramiento en periodo de prueba. Por tanto, en el evento de requerir actualización del correo electrónico reportado para las notificaciones o comunicaciones en el marco de la convocatoria, deberá realizarlo inicialmente a través de la Ventanilla Única de la Comisión Nacional del Servicio Civil y, posteriormente, deberá remitirnos copia del soporte en PDF de dicha actualización al presente buzón (vinculaciones@diان.gov.co).

En virtud de lo expuesto anteriormente, se anexa la Circular 000005 de 2024 con asunto “Acciones a surtir por parte de la entidad previo al nombramiento y posesión en periodo de prueba – Proceso de Selección DIAN en las modalidades de ingreso y ascenso Convocatoria No. 2497 de 2022”, donde encontrará los términos definidos para cada fase por parte de la DIAN. Adicionalmente, adjunto encuentra un Instructivo para el registro de información y cargue de soportes en la plataforma Kactus, lo cual deberá realizar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes al recibido del presente correo.

Finalmente, le indicamos que todos los documentos solicitados por esta Entidad deben ser registrados de manera oportuna, entre ellos se encuentra el certificado REDAM (hoja 9, documento anexo), el cual se requiere para dar continuidad con el proceso de nombramiento.

En dicha comunicación anexaron la circular 000005 del 01 de marzo de 2024, en la que comunicaban las “Acciones a surtir por parte de la entidad previo al nombramiento y posesión en periodo de prueba – Proceso de selección DIAN en las modalidades de ingreso y ascenso Convocatoria No. 2497 de 2022.”, misma en la cual se definen en el numeral 3 las Acciones previas al nombramiento en periodo de prueba describiendo cada una de estas y estableciendo los tiempos para su cumplimiento.

16. Que, conforme a las acciones y tiempos establecidos en la circular citada en el anterior punto el día 14 de marzo de 2024, se remitió a través de correo electrónico el Oficio No. 100151185 – 000590 del 13 de marzo de 2024, con asunto “Citación audiencia pública para escogencia de vacante de un mismo empleo ofertado con vacantes localizadas en diferente ubicación geográfica – Proceso de Selección DIAN No. 2497 de 2022 – OPEC No. 198234, 198302, 198315, 198457 y 200680”, en el cual fijó como fecha de inicio de la audiencia pública el día miércoles 20 de marzo de 2024, manifestando además que una vez finalizado el plazo **no se tendrá la oportunidad para elegir plaza** y esta será asignada por la entidad (ver imagen anexa). Cabe destacar que de celebrarse dicha audiencia en el estado actual de las cosas se ocasionaría un daño irremediable a mi prohijado toda vez que no tendría la oportunidad de escoger la plaza por la cual se preparó, concurso y ocupó posición de mérito.



DIAN

100151185 – 000590

Bogotá D.C. 13 de marzo de 2024

Señor(a):
Elegible proceso de Selección DIAN No. 2497 de 2022 – 5 OPEC
Ciudad

Ref.: Citación audiencia pública para escogencia de vacante de un mismo empleo ofertado con vacantes localizadas en diferente ubicación geográfica – Proceso de Selección DIAN No. 2497 de 2022 – OPEC No. 198234, 198302, 198315, 198457 y 200680.

En el marco del Proceso de Selección DIAN No. 2497 de 2022 y en cumplimiento de lo establecido en el Artículo 38 del Acuerdo No. 08 de 2022, la UAE – DIAN se permite citar(a) a la realización de la Audiencia Pública de referencia en el asunto, a fin de que seleccione y asigne la plaza en orden de su preferencia para la(s) vacante(s) ofertada(s) en el empleo por el cual concursó.

Esta actividad, atendiendo lo dispuesto por el Acuerdo 0166 de 2020 adicionado por el Acuerdo 0236 de 2020, será realizada de manera virtual en el módulo "Audiencias" a través de la plataforma SIMO, a partir de las 00:00 horas del 20 de marzo y hasta las 23:59 horas del día 22 de marzo de 2024; vencido este plazo no tendrá otra oportunidad para elegir y se le asignará plaza de acuerdo con el procedimiento definido en la norma.

17. Que conforme la circular 000005 del 01 de marzo de 2024, en la que se comunicaron las "Acciones a surtir por parte de la entidad previo al nombramiento y posesión en periodo de prueba – Proceso de selección DIAN en las modalidades de ingreso y ascenso Convocatoria No. 2497 de 2022.", una vez surtida la audiencia pública para la escogencia de vacantes de un empleo ofertado con vacantes localizadas en diferente ubicación geográfica, se procederá a iniciar el curso de inducción institucional y posterior expedición del acto administrativo de nombramiento en periodo de prueba o de abstención de nombramiento culminando así con la provisión de la vacante en periodo de prueba, estando a pocos días de dejar sin posibilidad alguna de reclamación o impugnación las actuaciones realizadas por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacional – DIAN y la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC que motivan la presente acción.

Corolario de lo descrito, es evidente que el oficio de fecha 20 de diciembre del 2023 con numero: 100202151 – 00403 emanado por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y Dirigido a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), en el que decide dar Aplicación del parágrafo 5 del artículo 9 del Acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2023 – Proceso de Selección DIAN 2022", vulnera de manera flagrante los derechos fundamentales tales como: Derecho a la Igualdad; Derecho al Principio De Confianza Legítima Y Principio Del Mérito; Derecho al debido Proceso, por las siguientes violaciones que acaecieron en el desarrollo del proceso prenombrado:

III. DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS.

• DE LA VIOLACIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD.

Ha sido considerado como un principio y un derecho fundamental. Se ha concebido como derecho fundamental en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia; el cual que puede ser alegado ante cualquier trato diferenciado injustificado o de un trato igual a pesar de encontrarse en un supuesto fáctico especial que impone un trato diferente, se trata entonces de un derecho fundamental que protege a sus titulares frente a los comportamientos discriminatorios o igualadores de los poderes públicos, el cual permite exigir no sólo no verse afectados por tratos diferentes que carecen de justificación sino también, en ciertos casos, reclamar contra tratos igualitarios que no tengan en cuenta, por ejemplo, especiales mandatos de protección de origen Constitucional.

Respecto del principio de igualdad en los concursos de méritos, la Corte Constitucional¹⁰ ha indicado cualquier manejo que discrimine a los participantes por su raza, sexo, condición religiosa entre otros es violatorio este derecho e indica que:

*“Resulta vulneratorio del principio de igualdad de oportunidades cualquier práctica que discrimine a los aspirantes a un empleo público en razón de su raza, sexo, convicciones religiosas o políticas. Asimismo, **es contrario al mencionado principio toda conducta que – sin justificación alguna – rompa el equilibrio entre los participantes de un concurso.** De igual manera, resultan inconstitucionales por desconocer el principio de igualdad de oportunidades, aquellos concursos públicos que carezcan de medidas efectivas para garantizar condiciones más favorables a personas pertenecientes a ciertas poblaciones cuyas posibilidades de acceso al empleo público haya sido tradicionalmente negado.”*

Y es así como el oficio de fecha 20 de diciembre del 2023 con numero: 100202151 – 00403 emanado por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y Dirigido a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), mediante el cual decide dar Aplicación del parágrafo 5 del artículo 9 del Acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2023 – Proceso de Selección DIAN 2022, es abiertamente violatorio al derecho de igualdad, en el momento que deciden dar aplicación a dicho parágrafo solo al PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 – MODALIDAD INGRESO, dejando incólume el PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 – MODALIDAD ASCENSO, configurando una clara y flagrante violación al derecho de igualdad, en el entendido que los el proceso de ingreso como el de ascenso hacen parte del Proceso de Selección DIAN 2022, creado mediante Acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2023 y en concordancia con el artículo 28 del DECRETO 71 DE 2020, el cual 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.

Como se puede evidenciar es flagrante la violación al derecho de igualdad, en el entendido que hilando delgado se podría llegar a manifestar que dicha maniobra presuntamente puede obedecer a un favorecimiento a las empleados públicos que se encuentran en provisionalidad y en encargo de dichas vacantes ofertadas; de igual forma dicho cambio de plazas y eliminación de otras es abiertamente contradictorio con lo establecido en el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, el cual 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”**

- **DE LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGITIMA Y PRINCIPIO DEL MERITO**

CONVOCATORIA A CONCURSO DE MERITOS-Importancia

La 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”, y como tal impone las reglas que son obligatorias para todos, entendiéndose 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

¹⁰ Corte Constitucional. Sentencia T-180 de 16 de abril de 2015

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

REGLAS DEL CONCURSO DE MERITOS-Son invariables

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, así como la inmodificabilidad de las listas de elegibles una vez éstas se encuentran en firme como garantía de los principios de buena fe y confianza legítima que deben acompañar estos procesos.”

De conformidad con el criterio adoptado por la Corte, la convocatoria a concurso de méritos es norma reguladora para las partes, es decir, configura obligaciones tanto para la administración como para los participantes del concurso, por lo que como en la convocatoria 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.

De lo anterior que, de acuerdo con la regla constitucional contemplada por el artículo 125 de la Constitución Política los empleos son de carrera salvo excepciones contempladas por la Ley y su acceso es a través de concurso de mérito, así como también que las pautas de los concursos de méritos son invariables, por lo que las entidades se encuentran en la obligación de mantener las condiciones ofertadas a quienes participaron en la convocatoria, en virtud de la confianza legítima; de este modo que, la administración se encuentra obligada tanto en el marco del fallo de tutela, como en el deber de respetar el derecho de quien se presentó y quedó en primer lugar de la lista de elegibles para el cargo ofertado y/o en posición de mérito dentro de la lista de elegibles.

De lo descrito, es claro que dicho oficio que modificó la ubicación geográfica de las vacantes ofertadas en el PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 – MODALIDAD INGRESO, toda vez que:

1. No hubo un Acto Administrativo motivado por el cual dilucidará las causas de la aplicación del parágrafo 5 artículo 9 del Acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2023 – Proceso de Selección DIAN 2022.
2. Arguye la DIAN, que conforme a la ampliación de la planta de personal de la entidad se hizo necesario la modificación de la ubicación geográfica de las vacantes ofertadas, sin embargo nunca motivo el porqué la eliminación de las vacantes ofertadas, lo anterior inexplicable en el entendido que se creaban 10.207 nuevos cargos, en tal sentido y la tendencia sería crear nuevas vacantes donde se encontraban los empleos en vacancia definitiva, que se encuentran provistos de manera temporal en **(nombramiento provisional, encargo o sin proveer)**; lo anterior en concordancia con lo establecido en el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, el cual 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”**.
3. Del mismo modo no se entiende como si mediante oficio de fecha 20 de diciembre del 2023 con numero: 100202151 – 00403 emanado por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y Dirigido a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), mediante el cual decide dar Aplicación del parágrafo 5 del artículo 9 del Acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2023 – Proceso de Selección DIAN 2022, se modificó la ubicación geográfica de ciertas vacantes de algunas OPEC entre estas la OPEC 198234 (en el caso

específico de Cúcuta fue eliminada), sigue figurando dicha vacante en el Plan Anual de Vacantes de la vigencia 2023 y 2024.

4. Pareciera que dicha aplicación del parágrafo 5, obedeciera más a una actuación caprichosa y casi en beneficio de los que se encuentran hoy en día en provisionalidad y encargos.

- **DE LA VULNERACIÓN AL DEBIDO PROCESO.**

El derecho al debido proceso consagrado en el art. 29 de la C. P., es entendido como el conjunto de garantías sustanciales y procesales especialmente diseñadas para asegurar la regularidad y eficacia de la actividad jurisdiccional o administrativa.

Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia T-1303 de 2005, indicó que el debido proceso se aplica en todas las actuaciones administrativas.

“3. En el Estado constitucional, el derecho al debido proceso se estructura como una herramienta fundamental para garantizar la sujeción de las autoridades al sistema de reglas que lo caracteriza. El carácter fundamental de este derecho, consagrado en el artículo 29 de la Constitución ha sido destacado por la jurisprudencia de esta Corte desde sus primeros desarrollos. Ha sostenido que se trata de una garantía fundamental constitucional instituida para proteger a los gobernados de posibles abusos y desviaciones de poder en que pudieren incurrir las autoridades, originados no sólo en actuaciones procesales, sino en las decisiones que adopten y puedan afectar injustamente los derechos e intereses legítimos de aquellos¹¹.

El debido proceso involucra además una serie de garantías “con las cuales se busca sujetar a reglas mínimas sustantivas y procedimentales el desarrollo de las actuaciones adelantadas por las autoridades en el ámbito judicial o administrativo, con el fin de proteger los derechos e intereses de las personas vinculada a esas actuaciones”¹². No se limita en consecuencia a la protección de un derecho en estricto sentido, sino que se extiende al conjunto de principios que le proveen de fundamento, toda vez que salvaguarda la primacía de los principios de legalidad, libertad e igualdad, y se orienta a realizar efectivamente el derecho de acceso a la administración de justicia, sustento básico y esencial de una sociedad democrática.¹³”

Y en otra jurisprudencia este mismo Alto Tribunal Constitucional indicó:

“La Constitución Política en su artículo 29 consagra el derecho fundamental al debido proceso el cual, según el precepto, “se aplicará a todas las actuaciones judiciales y administrativas”. La jurisprudencia constitucional define esta garantía como un principio inherente al Estado de Derecho que “posee una estructura compleja y se compone por un plexo de garantías que operan como defensa de la autonomía y libertad del ciudadano, límites al ejercicio del poder público y barrera de contención a la arbitrariedad”¹⁴ y cuyo alcance está supeditado al deber de las autoridades, tanto judiciales como administrativas, de respetar y garantizar el ejercicio de los derechos de defensa y contradicción¹⁵. (...)

En conclusión, el derecho al debido proceso administrativo es una garantía constitucional que tiene toda persona a un proceso justo que se desarrolle con observancia de los requisitos impuestos por el legislador, de tal forma que se garantice la validez de las actuaciones de la Administración, la seguridad jurídica y el derecho de defensa de los ciudadanos. Si bien la publicidad de los actos

¹¹ Cfr., entre otras, las Sentencias T- 521 de 1992, T- 751A de 1999, MP, Fabio Morón Díaz

¹² Sentencia C-383 de 2000.

¹³ Cfr. Sentencia C- 383 de 2000

¹⁴ Sentencia C-035 de 2014. Cfr. Sentencia 1263 de 2001. En esta última providencia la Corte explicó que “el derecho fundamental al debido proceso se consagra constitucionalmente como la garantía que tiene toda persona a un proceso justo y adecuado, esto es, que en el momento en que el Estado pretenda comprometer o privar a alguien de un bien jurídico no puede hacerlo sacrificando o suspendiendo derechos fundamentales. 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”.

¹⁵ Sentencia T-581 de 2004

administrativos no determina su existencia o validez, si incide en la eficacia de los mismos, en tanto de ella depende el conocimiento de las partes o terceros interesados de las decisiones adoptadas por los entes estatales que definen situaciones jurídicas. En esa medida, el principio de publicidad es de obligatoria aplicación para las autoridades administrativas, pues el trámite propio de la notificación de actos administrativos debe realizarse en debida forma y de acuerdo a las formalidades expresamente instituidas para ello.” (Subrayado fuera de texto).

El respeto al derecho fundamental al debido proceso les impone a las actuaciones tanto administrativas como judiciales la obligación de observar en todas sus actuaciones una serie de etapas señaladas previamente por la ley, garantizando en todo momento los principios de contradicción e imparcialidad y de manera general, el ejercicio del derecho de defensa de los administrados.

Por lo tanto, a toda persona en las actuaciones administrativas se les debe garantizar el debido proceso, sin demoras ni tramitologías, siempre garantizando el derecho de contradicción.

En relación con el concurso de méritos la Corte Constitucional ha señalado que: *“el concurso de méritos al ser un instrumento que garantiza la selección fundada en la evaluación y la determinación de la capacidad e idoneidad del aspirante para desempeñar las funciones y asumir responsabilidades, se convierte en una actuación administrativa que debe ceñirse a los postulados del debido proceso constitucional (artículo 29 Superior)”.*

Así mismo, en materia de subsidiariedad cuando se trata de acciones de tutela que buscan controvertir actos administrativos, -de carácter general o particular- la Corte ha señalado que por regla general no procede la acción de tutela, por cuanto el ordenamiento jurídico establece distintos instrumentos que permiten controvertirlos a través de los medios de control pertinentes ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, como lo son la acción de nulidad simple o la de nulidad y restablecimiento del derecho. La corte Constitucional en reciente pronunciamiento ha señalado que la acción de tutela es improcedente debido a la existencia de medios de control dispuestos en la Ley 1437 de 2011 el cual resulta idóneo.

En este orden de ideas el oficio de fecha 20 de diciembre del 2023 con numero: 100202151 – 00403 emitido por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y Dirigido a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y en cuyo asunto describe: “Aplicación del parágrafo 5 del artículo 9 del Acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2023 – Proceso de Selección DIAN 2022”, y **por el cual se realizó ajustes en la distribución de las vacantes ofertadas en la convocatoria DIAN 2022, con el fin de atender las nuevas responsabilidades y compromisos institucionales en la modalidad de ingreso**, se encuentra viciada de procedimiento; lo anterior de conformidad de las siguientes apreciaciones de lo expuesto en el prenombrado documento:

• CONSIDERACIONES DE DICENSO

1. El parágrafo 5 del ACUERDO № 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”

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

La reubicación es una potestad de las entidades públicas que cuentan con una planta global, como es el caso de la UAE Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, potestad cuya definición legal está contemplada en el artículo 2.2.5.4.6 del Decreto 1083 de 2015³ por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Como lo refiere la norma en comento, esta facultad debe cumplir varios presupuestos, como son: (i) Responder a necesidades del servicio (ii) **efectuarse mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador o por quien este haya delegado** y (iii) comunicado al empleado que lo desempeña.

Así mismo, es preciso indicar, que esta facultad de reubicar, también se encuentra regulada en el Decreto 0927 de 2023 por medio del cual se modifica el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial -DIAN y la regulación de la regulación de la administración y gestión de su talento humano y el cual derogó Decreto Ley 71 de 2020. El artículo 9º del Decreto en mención señala que **“la reubicación de los empleos públicos se hará de forma motivada y obedecerá exclusivamente a las necesidades del servicio y el respeto por derechos fundamentales”**.

Corolario de lo anterior se hace imperioso manifestar que la facultad de reubicación no está establecida jurídicamente para realizar actualización geográfica de empleos ofertados en concursos de mérito, pues esta es una facultad del y/o entidad pública respecto de su planta de personal, es decir, se produce en el marco de un vínculo jurídico laboral que en el presente caso no existe.

Del mismo modo el Decreto 0927 de 2023, en su artículo 9, establece la forma o el procedimiento como se debe llevar a cabo una redistribución de la planta de personal, en los siguientes términos:

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

Nótese que el artículo 9 del precitado Decreto es claro en manifestar el fin de la reubicación el cual en primera instancia obedecería al traslado de dicha vacante a una nueva dependencia o municipio: Esto en contraste con el oficio ya ampliamente referido, no guarda ninguna relación; toda vez que si bien es cierto se actualizo las nuevas plazas con los cargos previamente ofertados, estos aún continúan vigentes como vacantes en El Plan Anual de Vacantes de la DIAN para las vigencias 2022, 2023 y 2024, circunstancia por el no sería dable manifestar que dichas plazas que fueron eliminadas de la oferta laboral, fueron sustraídas por la necesidad del servicio de otras plazas, máxime que como se mencionó las mismas vacantes siguen vigentes en las ciudades de origen con el que se promociono el PROCESO, que para el caso en cuestión de mi prohijado la vacante para el cargo de GESTOR II OPEC 198234 en la ciudad de Cúcuta.

2. Ahora bien, dentro del compendio del oficio ampliamente nombrado, determinan como causal o motivación segunda, arguye la DIAN que **“Mediante Decreto 0419 de 2023 el Gobierno Nacional aprobó la ampliación de la planta de personal de la entidad DIAN en 10.207 nuevas vacantes y que como consecuencia se hace necesario el posible rediseño institucional y redistribución de las vacantes ofertadas en la convocatoria DIAN 2022 con el fin de atender nuevas responsabilidades y compromisos institucionales”.**

De lo anterior descrito se tiene que el decreto prenombrado reza lo siguiente: **“Por el cual se amplía la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN”;** ahora bien, en el oficio ampliamente descrito argumenta que debido a la ampliación de la planta de personal de la DIAN, se hace necesario la redistribución de las vacantes, sin embargo una vez realizado dicha redistribución llama la atención que NO se incluyó o amplió en número de vacantes para el PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 – MODALIDAD INGRESO; por el contrario se mantuvo la misma cantidad de vacantes inicialmente planteadas pero con diferentes ubicación en las plazas ofertadas.

Circunstancia por el cual es claro y evidente que dicha motivación esgrimida por la DIAN, de conformidad con la ampliación de la planta de personal se hacía necesario la redistribución de dichos cargos ofertados; por lo que traduce dicho actuar en una violación flagrante al debido proceso y al **Principio de Confianza Legítima** del proceso de INGRESO, en el entendido que dicha motivación derivada del **Decreto 0419 de 2023**, NO fue vinculante a la hora de la redistribución de las plazas, toda vez que no hubo incremento alguna en las vacantes ofertadas y SI por el contrario elimino plazas de interés para los participantes que de buena fe se inscribieron en el PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 – MODALIDAD INGRESO.

Por lo que NO era admisible que la CNSC por solicitud de la entidad nominada varíe sustancial y abruptamente la oferta pública de empleo con fundamento en una facultad que no es de su competencia, que se realiza muy posterior al inicio de la etapa de inscripciones e incluso para el caso de mi prohijado luego del acto administrativo que dio firmeza a la lista de elegibles de la OPEC a la cual se presentó, que no corresponde al ordenamiento jurídico de las etapas y competencias del concurso de mérito, y que no reúne los presupuestos aquí ya señalados, pues de ninguna manera se informó y se sustentó a los aspirantes del concurso la “necesidades del servicio de la entidad” y mucho menos la redistribución final conllevó cambios en la ampliación de vacantes ofertadas como lo manifestó en su oficio la DIAN.

IV. **REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA EN CONCURSO DE MERITOS.**

Ahora bien, en lo referente a las decisiones adoptadas en el trámite de un concurso de méritos, la Corte Constitucional en Sentencia T-180 de 2015 señaló que la tutela es procedente excepcionalmente cuando los mecanismos ordinarios no resultan idóneos y expuso:

“Ahora bien, en lo que se refiere a las decisiones que se adoptan dentro de un concurso de méritos, esta Corporación ha sostenido que si bien los afectados pueden acudir a las acciones señaladas en el Estatuto Procesal Administrativo para controvertirlas, en algunos casos las vías ordinarias no resultan idóneas y eficaces¹⁶ para restaurar los derechos fundamentales conculcados, ya que no suponen un remedio pronto e integral para los aspirantes¹⁷ y la mayoría de veces debido a la congestión del aparato jurisdiccional, el agotamiento de las mismas implica la prolongación de la vulneración en el tiempo¹⁸. Sobre el particular, en la Sentencia SU-913 de 2009 se determinó que: “en materia de concursos

de méritos para la provisión de cargos de carrera se ha comprobado que para excluir a la tutela en estos casos, el medio judicial debe ser eficaz y conducente, pues se trata nada menos que de la defensa y realización de derechos fundamentales, ya que no tendría objeto alguno enervar el mecanismo de tutela para sustituirlo por un instrumento previsto en el ordenamiento legal que no garantice la supremacía de la Constitución en el caso particular”.

V. PRETENSIONES

De conformidad con los planteamientos expuestos me permito solicitar lo siguiente:

PRIMERO: AMPARAR los derechos fundamentales del señor LUIS MIGUEL ALMARZA PINO tales como; el principio de confianza legítima y principio del mérito; El debido proceso; El derecho a acceder a cargos de carrera administrativa; El principio de acceso a desempeño de cargos públicos y el derecho a la igualdad, vulnerados por la Dirección Nacional de Impuestos y Aduanas (DIAN) y la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

SEGUNDO: En consecuencia **ORDENE** a las accionadas a dejar sin efecto el oficio de fecha 20 de diciembre del 2023 con número: 100202151 – 00403 emanado por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y dirigido a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y en cuyo asunto describe: “Aplicación del párrafo 5 del artículo 9 del Acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2023 – Proceso de Selección DIAN 2022”, en consecuencia mantener incólume las plazas ofertadas mediante Acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2023 – Proceso de Selección DIAN 2022.

TERCERO: SUSPENDER la audiencia pública de escogencia de vacantes de un mismo empleo ofertado con vacantes localizada mediante Acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2023 – Proceso de Selección DIAN 2022” DIAN 2497 de 2022 - OPEC No. 198234; con el fin de evitar un daño irremediable teniendo en cuenta tiempos de respuesta y estado actual del proceso.

VI. PRUEBAS Y ANEXOS.

Con la presente acción de tutela se aportan y solicitan se decreten las siguientes pruebas:

DOCUMENTALES

- Poder para Actuar.
- Constancia de Inscripción del participante el señor LUIS MIGUEL ALMARZA.
- 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.”
- 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”.
- Decreto 0419 de 2023. “Por el cual se amplía la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN”

- Oficio número 100202151 de la DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES DIAN, expedido el día 20 de diciembre de 2023, donde se solicita a la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (Comisionada Sixta Zuñiga Lindao) y al asesor del Proceso de Selección Dr. Richard Francisco Rosero Burbano, dar aplicación al parágrafo 5 del artículo 9 del acuerdo CNT2022AC00000 del 29 de diciembre de 2023.
- Plan Estratégico de Talento Humano de la Dirección de Impuestos y Aduanas (DIAN), vigencia 2022, 2023 y 2024.
- Oficio Notificación Citación audiencia pública de escogencia de vacantes de un mismo empleo ofertado con vacantes localizada mediante *Acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2023 – Proceso de Selección DIAN 2022” DIAN 2497 de 2022 - OPEC No. 198234.*
- Resolución No. 5848 del 8 de febrero del 2024 ““Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer cincuenta y uno (51) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR II, Código 302, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 198234, del Nivel Profesional del Sistema Especifico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022 - Ingreso”
- Circular 000005 del 01 de marzo de 2024, en la que comunicaban las “Acciones a surtir por parte de la entidad previo al nombramiento y posesión en periodo de prueba – Proceso de selección DIAN en las modalidades de ingreso y ascenso Convocatoria No. 2497 de 2022.”

VII. JURAMENTO

Bajo la gravedad de juramento, manifiesto que no he incoado otra acción de tutela con las mismas partes, hechos o derechos.

VIII. NOTIFICACIONES

El suscrito recibe notificaciones en el correo electrónico: sabogadosr@gmail.com

LAS ENTIDADES ACCIONADAS:

DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES (DIAN)

Correo: notificacionesjudicialesdian@dian.gov.co

Dirección: Sede principal | Bogotá, Nivel Central, carrera 8 N° 6C - 38 Edificio San Agustín

Teléfono: 601 307 8064

COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNCS)

Correo: notificacionesjudiciales@cncs.gov.co

Dirección: Avenida Calle 100 # 9a 45. Edificio 100 Street - Torre 1 - Piso 12. Bogotá D.C., Colombia

Teléfono: 6013259700

Del señor Juez,



SERGIO ANDRÉS REYES BARÓN

CC. 88.241.367 de Cúcuta

T.P. 306.480 del C.S. de la J.

100202151 - 00403

Bogotá D.C., 20 de Diciembre de 2023.

Señores
Comisión Nacional del Servicio Civil
Atn. Dra. **Sixta Zúñiga Lindao**
Comisionada
szuniga@cncs.gov.co
Atn. Dr. **Richard Francisco Rosero Burbano**
Asesor Procesos de Selección
rrosero@cncs.gov.co
atencionalciudadano@cncs.gov.co

Asunto: Aplicación del parágrafo 5 del artículo 9 del Acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2023 - Proceso de Selección DIAN 2022.

Cordial saludo, con los mejores deseos de salud, éxito y bienestar.

Desde el pasado 15 de febrero de 2023 se dio inicio al Proceso de Selección DIAN 2022 en las modalidades de ascenso e ingreso con la publicación del Acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2023 *“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”*; proceso del cual, para la provisión de 4700 vacantes de manera definitiva, en el artículo 3° del acuerdo en mención, se define su estructura, así:

“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. (...)*”

De la estructura indicada, de conformidad a Oficio con radicado 2023RS150777

del 16 de noviembre de 2023, la CNSC informó a la DIAN el cronograma de ejecución de dicho proceso de selección, el cual, finalizaría el 22 de febrero de 2024 una primera fase (Primer Operador) y el 28 de mayo de 2024 una segunda fase (Segundo operador); ambas fases, bajo el entendimiento de finalización por parte de dicho Órgano Colegiado con el envío a la DIAN de las listas de elegibles expedidas, según corresponda al proceso.

Al respecto, es del caso señalar que, el artículo 24 del Decreto Ley 071 de 2020¹ establece, entre otros, lo siguiente:

“ARTÍCULO 24. Obligatoriedad de los concursos. *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 concurso se realizará para la provisión de empleos dentro de la planta global y flexible de la DIAN, en la convocatoria se indicará la ciudad o lugar geográfico de ubicación del empleo a proveer con sus respectivas vacantes, sin perjuicio de la facultad de reubicación, cuando las necesidades del servicio así lo ameriten. No obstante, en las reglas del proceso de selección se podrá indicar que la ubicación de los empleos se hará por escogencia en audiencia pública del lugar de la ubicación de la vacante y atendiendo al orden del mérito en la lista de elegibles; la audiencia se realizará de manera previa al nombramiento en periodo de prueba.” (Negrilla y subrayado fuera del texto)

En coherencia, en el marco del proceso de selección indicado, con la expedición del Acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2023, se configura lo citado previamente, en específico con lo dispuesto en el parágrafo 5 del artículo 9:

“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 cual se entiende que los participantes en este proceso de selección, con su inscripción, aceptan esta situación.”* (Negrilla y subrayado fuera del texto)

Por otro lado, mediante Decreto 0419 de 2023 el Gobierno Nacional aprobó la ampliación de la planta de personal de la entidad en 10.207 nuevas vacantes, las cuales, en virtud del Decreto 0927 de 2023, se encuentran proveyendo mediante el uso de listas de elegibles. Cabe señalar que, ante la ampliación de la planta, la modificación del sistema específico de carrera administrativa y el inicio de un

¹ Norma de aplicación para la expedición del Acuerdo 008 de 2022.

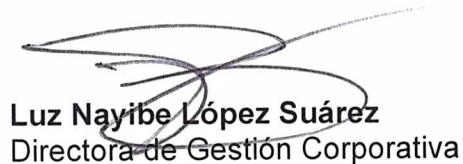
posible rediseño institucional, se adelantó el estudio de distribución de la planta, identificando la necesidad de realizar ajustes en la distribución de las vacantes ofertadas en la convocatoria No. 2022, con el fin de atender las nuevas responsabilidades y compromisos institucionales.

Así las cosas, en aplicación del párrafo 5 del artículo 9 del Acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2023 en coherencia con lo establecido en el artículo 24 del Decreto Ley 071 de 2020, y dada la apremiante necesidad del servicio para algunos empleos convocados en el proceso en comento, de manera respetuosa solicitamos se viabilice la posibilidad de adelantar un ajuste dentro del proceso de selección DIAN 2022 en la modalidad de ingreso para las OPEC y en las características que se relacionan en el cuadro anexo, que se detalla con mayor detenimiento en archivo Excel, precisando que, para el proceso de selección DIAN 2022 en la modalidad de ascenso no se efectuará ninguna modificación.

Se resalta que, los cambios efectuados sólo afectan la distribución de las vacantes en la ciudad o lugar geográfico registrado en el SIMO para la fecha de publicación del proceso, más no en la cantidad ofertadas por OPEC; razón por la cual, comedidamente solicitamos la habilitación de la plataforma SIMO para realizar los cambios correspondientes en las OPEC indicadas.

Por lo anteriormente expuesto, quedamos al tanto de sus comentarios.

Atentamente,



Luz Nayibe López Suárez
Directora de Gestión Corporativa

Preparó: Bernardo Porras Gómez - Coordinación de Selección y Provisión del Empleo
Revisó: Danny Haiden López Bernal – Jefe de la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo (A)
Aprobó: Jaime Elkim Muñoz Riaño – Subdirector de Gestión del Empleo Público
Revisó: Diego Mauricio Mantilla Chaustre – Dirección de Gestión Corporativa
Aprobó: Guillermo Alberto Sinisterra Paz – Director de Gestión de Estratégica y Analítica



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



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 entienda 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

Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN

**Plan Estratégico de Talento Humano
2022**

Dirección de Gestión Corporativa

Tabla de Contenido

| | |
|--|----|
| Introducción | 4 |
| a. Objetivo | 7 |
| b. Alcance..... | 7 |
| c. Justificación | 7 |
| I. Planes Estratégicos | 8 |
| A. Plan Anual de Vacantes | 8 |
| Objetivo | 8 |
| Alcance | 8 |
| Racionalización de la Oferta del Empleo Público..... | 9 |
| Desarrollo del Plan Anual de Vacantes | 9 |
| B. Plan de Previsión de Recursos Humanos | 16 |
| Etapas del Plan de Previsión de Recursos Humanos: Diagnóstico..... | 16 |
| Indicador de seguimiento y evaluación anual | 22 |
| Meta | 23 |
| C. Plan de Talento Humano | 24 |
| Objetivo | 24 |
| Objetivos Específicos | 24 |
| Cobertura:..... | 24 |
| Marco normativo | 24 |
| Acciones macro 2022..... | 25 |
| Plan de Bienestar | 26 |
| D. Plan Institucional de Capacitación | 31 |
| Introducción..... | 31 |
| Objetivo General..... | 32 |
| Objetivo Específicos..... | 32 |

| | |
|--|----|
| Políticas del Plan Institucional de Capacitación Dian..... | 32 |
| Diagnóstico | 34 |
| Ejecución..... | 49 |
| E. Plan de Incentivos..... | 51 |
| Objetivo General..... | 51 |
| Objetivos Específicos | 51 |
| Cobertura..... | 51 |
| Marco normativo | 51 |
| Educación formal | 51 |
| Mejor funcionario y mejores equipos de trabajo | 52 |
| Programa de apoyo económico para la educación superior | 52 |
| Programa de apoyo económico a la educación especial para los hijos de los servidores | 52 |
| Premiación mejor funcionario y mejores equipos de trabajo | 53 |
| Etapas premiación mejores equipos de trabajo | 53 |
| F. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo..... | 54 |
| Introducción..... | 54 |
| Objetivo General..... | 54 |
| Objetivos específicos | 54 |
| Marco normativo | 55 |
| Alcance | 55 |
| Seguimiento y control..... | 55 |

Introducción

La adecuada Gestión del Talento Humano, se ha convertido en un desafío, al que se enfrentan las sociedades al trazar políticas y lineamientos, que organicen el accionar de sus entidades, unificando y promoviendo un cambio profundo en sus dinámicas, así como ajustes en el manejo de personal, alineando su desarrollo con los cambios que ha traído consigo la globalización y los desarrollos tecnológicos, los cuales han transformado las relaciones en entornos económicos, sociales, de servicio y de cercanía al ciudadano.

De forma tal que, durante los últimos años el gobierno ha centrado sus esfuerzos en la transformación integral de la gestión del talento humano mediante herramientas enfocadas a la excelencia, la calidad en la prestación sus servicios y la satisfacción de la ciudadanía, en la medida en que los cambios y resultados solo son posibles, cuando se incrementa la confianza en las entidades públicas, en sus servidores y en el estado, como elementos primordiales para la construcción de un país que se orienta al progreso.

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

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

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

llevará al cumplimiento de metas institucionales.

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

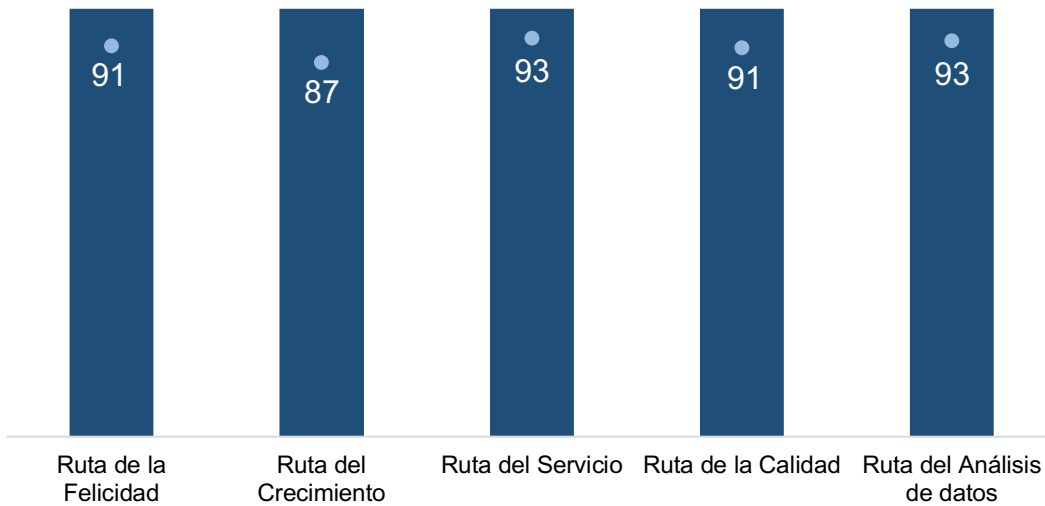
Como resultado de los Planes Estratégicos realizados en años anteriores, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN ha adelantado actividades que favorecen al mejoramiento del servicio, el desempeño individual y, por lo tanto, aportan al cumplimiento de objetivos estratégicos de la Entidad. Dichas actividades son medidas anualmente por la Entidad mediante procesos de autodiagnóstico, lo que permite identificar la Gestión del Talento Humano periódicamente y así mismo, poder plantear las acciones de mejora pertinentes. Siendo, así las cosas, los resultados del autodiagnóstico en los últimos años en la entidad han sido los siguientes puntajes, los cuales evidencian un incremento respecto de las evaluaciones anteriores, lo que indica, que, con el paso de los años, se ha mejorado la gestión, y así mismo, escalonadamente, se han alcanzado los objetivos propuestos:

| Año | Puntaje Autodiagnóstico |
|------------|--------------------------------|
| 2017 | 73,17 |
| 2018 | 83,6 |
| 2019 | 88,1 |
| 2020 | 88,6 |
| 2021 | 88,9 |

Fuente: Resultados autodiagnóstico GETH

El resultado permite a la UAE – DIAN, ubicarse en el nivel de madurez denominado “Consolidación”, haciendo referencia a una Gestión Estratégica del Talento Humano que se encuentra en un máximo nivel de desarrollo, al programar, efectuar avance de proyectos, haciéndoles seguimiento, monitoreo y corrección, además, de destacar no solo por el posicionamiento estratégico, sino como, modelo de inclusión de tendencias referentes al Recurso Humano.

La Dirección de Gestión Corporativa a través de la Subdirección de Gestión del Empleo Público, Subdirección de Gestión de Desarrollo del Talento Humano y Subdirección de Escuela de Impuestos y Aduanas, se destacan por la planeación de sus actividades anuales, como resultado de este trabajo en 2021 se obtuvo un resultado de autodiagnóstico de gestión en los componentes de las Rutas de la Política de Talento Humano, así:



Calificación por Rutas de Creación de Valor
Fuente: Matriz GETH

Lo anterior, permite determinar que el componente con menor puntuación es la Ruta del Crecimiento “Liderando Talento”, lo cual, dio origen a la definición de acciones a implementar, procurando con ello, avanzar en el nivel de madurez en las mediciones futuras, particularmente, en temas de capacitación y motivación para quienes lideran equipos de trabajo. El plan de acción se anexa a este documento.

Otra de las competencias inherentes a la Planeación Estratégica de Talento Humano es la Provisión del Empleo y Meritocracia, donde juega un papel importante disponer de herramientas para identificar las competencias de los servidores públicos, dotando a los empleados de insumos que brinden satisfacción a la hora de desempeñar sus actividades, motivación para desarrollar sus funciones y proyección de desarrollo y crecimiento.

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

a. Objetivo

Fortalecer el Talento Humano a través de la incorporación de políticas, metodologías y herramientas que impacten y aporten al desarrollo del ciclo de vida laboral de los servidores públicos de la DIAN, permitiendo desarrollo en pro de un aporte alineado con los objetivos estratégicos, independiente de la organización del trabajo definida por ley.

b. Alcance

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

c. Justificación

El presente documento junto con sus anexos, cumplen los requerimientos establecidos por el Decreto 612 de 2018, por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las Entidades del Estado. La integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción, referentes al Talento Humano, incluyen los planes estratégicos mencionados en el numeral II del presente documento.

Anexo 1. Plan de Acción Matriz Gestión Estratégica Talento Humano 2022.

I. Planes Estratégicos

A. Plan Anual de Vacantes

Una de las principales competencias de la Subdirección de Gestión del Empleo Público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales UAE - DIAN, es determinar las necesidades de personal a nivel nacional, para aportar al cumplimiento de los objetivos definidos por la Alta Dirección, los cuales se encuentran enmarcados en el Plan Estratégico Institucional 2020-2022, medido a través, del ajuste de cantidad real de vacantes en la planta con las necesidades de la entidad en temas misionales o de apoyo.

En razón a lo anterior, la Subdirección alinea su actuar en el marco normativo, junto con las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, el Departamento Nacional de Planeación, así como, por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público MHCP, debido a que este último aprueba anualmente la apropiación y disponibilidad presupuestal, fijando los gastos que garantizarán su funcionamiento.

Por tal motivo, el Plan Anual de Vacantes PAV 2022 UAE – DIAN se constituye en un instrumento que permite administrar, actualizar, identificar y programar la provisión de los empleos en Vacancia Definitiva de Carrera Administrativa -VDCA- a través de las formas de provisión definidas por la normativa.

Objetivo

Consolidar y actualizar la información de la planta de personal autorizada, a fin de, conocer cuántos cargos de carrera administrativa presentan disponibilidad, permitiendo a la Gerencia suplir las necesidades de personal, mediante las formas de provisión del empleo público.

Alcance

Este instrumento actúa como pilar en la planeación y administración del talento humano de la entidad en el corto, mediano y largo plazo, si bien el PAV da origen a la identificación de las vacantes definitivas, articulado con el Plan de Previsión de Recursos Humanos -PPRH, en el cual, se definen las formas de provisión.

El PPRH al contener el cálculo de los empleos requeridos por la Entidad, permite identificar las necesidades de personal actuales y futuras para el logro de sus objetivos misionales,

mediante la racionalización de la planta, al propender un desempeño eficiente de su activo más importante el Talento Humano.

De igual manera este instrumento, constituye el insumo para la elaboración de la proyección presupuestal, que impactará las rutas de creación de valor señaladas en MIPG, que, para este caso, se centra en el inicio del ciclo de vida laboral de los servidores públicos y en la ruta de creación de valor, denominada Ruta del Análisis de los Datos (entender a las personas a través del uso de los datos) “conociendo el Talento”.

Racionalización de la Oferta del Empleo Público

Mediante esta estrategia, se elabora un consolidado que contiene información actualizada y precisa de la dinámica en la planta de personal DIAN, referente a sus ingresos y egresos, en pro de, planear de forma técnica y económica las formas de provisión previstas en la ley. Los datos proporcionados hacen, parte constitutiva de los informes remitidos a las entidades a cargo del manejo estadístico de empleos vacantes de carrera administrativa

Para el caso de las VDCA, se procede a la firma acuerdos con la CNSC donde se ofertarán los empleos públicos existentes, racionalizando los procesos de selección, lo cual, sin lugar a duda, impactará los planes de gestión institucional, al orientar las acciones que permitan alcanzar las metas dispuestas por la Entidad.

Desarrollo del Plan Anual de Vacantes

El perfeccionamiento de esta herramienta se basa en la presentación detallada de la planta actual, discriminando los empleos en vacancia definitiva, que se encuentran provistos de manera temporal (nombramiento provisional, encargo o sin proveer) , los cuales vienen acompañados con el perfil y funciones vigentes para su desempeño, autorizando y asignando la apropiación y disponibilidad presupuestal para la vigencia 2022, que garantizará la eficiente prestación de los servicios, el cumplimiento del objetivo y razón de ser de la UAE – DIAN.

Las vacantes definitivas a la fecha han sido registradas por la Coordinación a cargo, en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad SIMO, aplicativo virtual diseñado por la CNSC para hacer más eficiente la participación de los ciudadanos en las convocatorias de empleo público como se describe en el Artículo 2.2.6.34 del Decreto 51 de 2018, el contenido es actualizado cuando se generan cambios en los perfiles o manuales.

1. *Vacantes de empleos de carrera*

Estas vacantes hacen parte de aquellos empleos que no cuentan con titular para el ejercicio de sus funciones y no se han cubierto mediante ninguna figura, dispuesta en la normativa, de forma tal que, con corte al 31 de diciembre de 2021, se encontró que:

Tabla N° 3
Forma de provisión vacantes definitivas

| Provisión | Numero Vacantes |
|------------------|------------------------|
| Encargo | 2.067 |
| Provisionalidad | 4.428 |
| Sin proveer | 490 |
| Total | 6.985 |

Fuente: Base de datos Kactus

2. *Vacantes Definitivas*

Entre 2020 y 2021 se surtieron las etapas de la convocatoria 1461 de 2020, que oferto 1500 empleos de carrera administrativa, durante el último bimestre de 2021, fueron divulgadas las listas de elegibles por parte de la CNSC con los aspirantes que acreditaron contar con la experiencia académica y laboral, además de habilidades que les permitirán desempeñar eficientemente sus funciones, se espera que, durante el primer trimestre de 2022, se lleven a cabo los nombramientos en periodo de prueba:

Tabla N° 4
OPEC

| Cargo ofertado | Cantidad |
|-----------------------|-----------------|
| Inspector IV | 5 |
| Inspector III | 14 |
| Inspector II | 20 |
| Inspector I | 31 |
| Gestor IV | 90 |
| Gestor III | 771 |
| Gestor II | 183 |
| Gestor I | 296 |
| Facilitador IV | 9 |
| Facilitador III | 16 |

| Cargo ofertado | Cantidad |
|-----------------------|-----------------|
| Analista V | 9 |
| Analista IV | 13 |
| Analista III | 17 |
| Analista II | 16 |
| Analista I | 10 |
| Total | 1.500 |

Fuente: Base de datos Kactus

Con corte al 31 de diciembre de 2021, se identificaron 6.985 vacantes definitivas, así:

**Tabla N° 5
Consolidado VDCA con disponibilidad**

| Dependencia/Dirección Seccional | Cantidad VDCA |
|---|----------------------|
| Dirección de Gestión Corporativa | 7 |
| Dirección de Gestión de Aduanas | 4 |
| Dirección de Gestión de Fiscalización | 6 |
| Dirección de Gestión de Impuestos | 6 |
| Dirección de Gestión de Innovación y Tecnología | 6 |
| Dirección de Gestión de Policía Fiscal y Aduanera | 1 |
| Dirección de Gestión Estratégica y de Analítica | 2 |
| Dirección de Gestión Jurídica | 10 |
| Dirección General | 8 |
| Dirección Operativa de Grandes Contribuyentes | 3 |
| Dirección Seccional de Aduanas de Barranquilla | 200 |
| Dirección Seccional de Aduanas de Bogotá | 243 |
| Dirección Seccional de Aduanas de Bogotá Aeropuerto El Dorado | 298 |
| Dirección Seccional de Aduanas de Cali | 181 |
| Dirección Seccional de Aduanas de Cartagena | 192 |
| Dirección Seccional de Aduanas de Cúcuta | 105 |
| Dirección Seccional de Aduanas de Medellín | 164 |
| Dirección Seccional de Impuestos de Barranquilla | 229 |
| Dirección Seccional de Impuestos de Bogotá | 847 |
| Dirección Seccional de Impuestos de Cali | 253 |

| Dependencia/Dirección Seccional | Cantidad VDCA |
|---|----------------------|
| Dirección Seccional de Impuestos de Cartagena | 125 |
| Dirección Seccional de Impuestos de Cúcuta | 92 |
| Dirección Seccional de Impuestos de Medellín | 355 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Arauca | 29 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Armenia | 91 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Barrancabermeja | 40 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Bucaramanga | 230 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Buenaventura | 165 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Florencia | 36 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Girardot | 39 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Ibagué | 124 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Ipiales | 61 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Leticia | 22 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Maicao | 31 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Manizales | 94 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Montería | 90 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Neiva | 82 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Palmira | 64 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Pasto | 60 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Pereira | 149 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Popayán | 54 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Puerto Asís | 21 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Quibdó | 33 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Riohacha | 60 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de San Andrés | 43 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Santa Marta | 125 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Sincelejo | 64 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Sogamoso | 54 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Tuluá | 45 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Tumaco | 18 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Tunja | 79 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Urabá | 24 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Valledupar | 83 |

| Dependencia/Dirección Seccional | Cantidad VDCA |
|---|----------------------|
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Villavicencio | 80 |
| Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Yopal | 36 |
| Dirección Seccional Delegada de Impuestos y Aduanas de Pamplona | 18 |
| Dirección Seccional Delegada de Impuestos y Aduanas de Puerto Carreño | 8 |
| Dirección Seccional Delegada de Impuestos y Aduanas de Puerto Inírida | 9 |
| Dirección Seccional Delegada de Impuestos y Aduanas de San José De Guaviare | 5 |
| Oficina de Comunicaciones Institucionales | 13 |
| Oficina de Control Interno | 16 |
| Oficina de Seguridad de La Información | 7 |
| Oficina de Tributación Internacional | 1 |
| Órgano Especial Defensor del Contribuyente y del Usuario Aduanero | 18 |
| Subdirección Administrativa | 133 |
| Subdirección de Administración del Registro Único Tributario | 14 |
| Subdirección de Análisis de Riesgo y Programas | 33 |
| Subdirección de Apoyo En La Lucha Contra El Delito Aduanero y Fiscal | 34 |
| Subdirección de Asuntos Disciplinarios | 38 |
| Subdirección de Asuntos Penales | 10 |
| Subdirección de Cobranzas y Control Extensivo | 23 |
| Subdirección de Compras y Contratos | 26 |
| Subdirección de Desarrollo del Talento Humano | 28 |
| Subdirección de Devoluciones | 12 |
| Subdirección de Estudios Económicos | 9 |
| Subdirección de Factura Electrónica y Soluciones Operativas | 3 |
| Subdirección de Fiscalización Aduanera | 23 |
| Subdirección de Fiscalización Cambiaria | 12 |
| Subdirección de Fiscalización Internacional | 17 |
| Subdirección de Fiscalización Tributaria | 20 |
| Subdirección de Gestión del Empleo Público | 80 |
| Subdirección de Información y Analítica | 8 |
| Subdirección de Infraestructura Tecnológica y de Operaciones | 39 |
| Subdirección de Innovación y Proyectos | 25 |

| Dependencia/Dirección Seccional | Cantidad VDCA |
|---|---------------|
| Subdirección de Normativa y Doctrina | 24 |
| Subdirección de Operación Aduanera | 15 |
| Subdirección de Planeación y Cumplimiento | 7 |
| Subdirección de Procesamiento de Datos | 20 |
| Subdirección de Procesos | 29 |
| Subdirección de Recaudo | 33 |
| Subdirección de Recursos Jurídicos | 23 |
| Subdirección de Registro y Control Aduanero | 39 |
| Subdirección de Representación Externa | 18 |
| Subdirección de Servicio al Ciudadano En Asuntos Tributarios | 27 |
| Subdirección de Servicios y Facilitación Al Comercio Exterior | 4 |
| Subdirección de Soluciones y Desarrollo | 93 |
| Subdirección del Centro de Trazabilidad Aduanera | 2 |
| Subdirección del Laboratorio Aduanero | 33 |
| Subdirección del Operador Económico Autorizado | 34 |
| Subdirección Escuela De Impuestos y Aduanas | 20 |
| Subdirección Financiera | 41 |
| Subdirección Logística | 38 |
| Subdirección Operativa de Análisis y Sectores Estratégicos | 4 |
| Subdirección Operativa de Fiscalización y Liquidación | 109 |
| Subdirección Operativa de Fiscalización y Liquidación Internacional | 11 |
| Subdirección Operativa de Servicio, Recaudo, Cobro y Devoluciones | 59 |
| Subdirección Operativa Jurídica | 19 |
| Subdirección Operativa Policial | 1 |
| Subdirección Para El Impulso de la Formalización Tributaria | 7 |
| Subdirección Técnica Aduanera | 30 |
| Total General | 6.985 |

Fuente: Base de datos Kactus

3. Seguimiento y control

La Subdirección de Gestión del Empleo Público de la cual hace parte la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo, actúan con base en los lineamientos contenidos en el FURAG y la Matriz GETH, en concordancia con lo dispuesto en MIPG, definiendo el indicador de cumplimiento:

**Tabla N° 6
Ejecución de Recursos**

| Plan de Acción | | | | | | | |
|--|------------------------|-----------------------------|------------|---|---|-----------------|-----------------------|
| Dependencia Responsable | Producto | Indicador Anual | Meta Anual | Acción | Actividades de seguimiento | Fecha de Inicio | Fecha de Finalización |
| Subdirección de Gestión del Empleo Público | Plan Anual de Vacantes | PAV elaborado y actualizado | 1 | Elaborar y actualizar las necesidades de talento humano e incluirlas en el Plan Anual de Vacantes | Elaborar y publicar el PAV (100%) en Diannet y en la página web de la Entidad antes del 31 de enero de 2022 | 1-01-2022 | 31-12-2022 |

Fuente: Elaboración propia

Anexo 1. Plan Anual de Vacantes 2022.

Plan de Previsión de Recursos Humanos

En cumplimiento de las obligaciones legislativas y constitucionales, prescritas en el Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales UAE - DIAN estructura y actualiza anualmente un Plan de Previsión, para cubrir las vacantes sin proveer (definitivas o temporales), garantizando continuidad en la prestación del servicio, en pro de los objetivos estratégicos de la entidad, que se vienen consolidando a través de la necesidad de la integración de saberes entre franjas generacionales, eficiencia en el cumplimiento de los objetivos de las Direcciones de Gestión y por ende de la entidad, teniendo en cuenta la racionalización del gasto en temas de personal, mismos que cuentan con los siguientes alcances:

- “a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación”;*
- c). Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado (...).*

Por su parte, este plan se constituye en un aliado estratégico del Plan Anual de Vacantes, como piezas fundamentales para el inicio de la planeación estratégica del Talento Humano y las necesidades que derivan durante el ciclo de vida del servidor público (vacante, CDP, ingreso, desarrollo y retiro).

Etapas del Plan de Previsión de Recursos Humanos: Diagnóstico

1. Análisis de la Planta de Personal

La planta de personal de la Entidad fue aprobada mediante el Decreto 4051 de 2008, sin embargo, ha presentado algunas modificaciones como se expone a continuación:

Tabla N° 2

Normas de aprobación y modificación planta de personal UAE - DIAN

| Origen | Decreto | Fec. Dec. | Núm. Cargos | Actual Planta | Observación |
|---------------|----------------|------------------|--------------------|----------------------|--------------------|
| Base Inicial | 4.051 | 22/10/2008 | 7.500 | 7.500 | |

| Origen | Decreto | Fec. Dec. | Núm. Cargos | Actual Planta | Observación |
|--|------------|------------|-------------|---------------|---|
| PET Funcionamiento | - 2.393 | 11/12/2015 | 1.498 | 1.498 | PET - Incorporada - 01/07/2016 |
| Gestor III - IV | 2.394 | 11/12/2015 | 900 | 900 | |
| ETSA | 1.322 | 26/04/2011 | 139 | - | Suprimida Dec. 2153 20/12/2017 |
| MinComercio | 4953 | 30/12/2011 | 46 | 46 | |
| PET - INVERSION | 2153 | 20/12/2017 | 1.761 | 1.761 | PET - INCORPORADA - 22/01/2018 |
| Jefe Ofic. Seg Infor. | 2184 | 23/12/2017 | 1 | 1 | |
| Total Planta Mayo - 2018 | | | | 11.706 | |
| Modificación Estructura UAE DIAN | 1742 | 22/12/2020 | 35 | 11.741 | Creación nuevos GIT con corte a 17- 12-2021 |

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

A la fecha, se encuentra autorizada para un total de 11.741 empleos a nivel nacional, con la siguiente distribución:

Tabla N° 3
Distribución planta de personal autorizada por niveles

| CARGOS | TOTAL |
|-------------------|---------------|
| Nivel Directivo | 123 |
| Nivel Asesor | 35 |
| Nivel Profesional | 7.497 |
| Nivel Técnico | 2.605 |
| Nivel Asistencial | 1.481 |
| TOTAL | 11.741 |

Fuente: Base de datos Kactus

Frente a la distribución total de la planta de personal, es la siguiente: el nivel profesional ocupa el primer lugar, con el 64% de ocupación, seguido del nivel técnico con un 22%, en tercer lugar, se encuentra el nivel asistencial con un 13%, en tanto que, el 1% de la planta está constituido por los Niveles Directivo y Asesor.

2. Racionalización de la planta

En este proceso se determina la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad:

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

3. Análisis demográfico

Como parte del PPRH, se muestra la recopilación de las características del talento humano vinculado a la Entidad, a fin de establecer la distribución de recursos asignados para la anualidad, así, como definir las estrategias que permitirán proveer los empleos.

Caracterización de la planta por Edad y Género

Tabla N° 4
Planta por género y Edad UAE - DIAN

| Género | < 25 años | % | 26 a 30 | % | 31 a 35 | % | 36 a 46 | % | > 47 años | % | Total | % |
|--------------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|--------------|-----------|--------------|-----------|---------------|------------|
| Femenino | 85 | 66 | 558 | 59 | 546 | 57 | 1.890 | 59 | 3.025 | 54 | 6.104 | 56 |
| Masculino | 44 | 34 | 390 | 41 | 406 | 43 | 1.296 | 41 | 2.591 | 46 | 4.727 | 44 |
| Total | 129 | 1 | 948 | 9 | 952 | 9 | 3.186 | 29 | 5.616 | 52 | 10.831 | 100 |

Fuente: Base de datos Kactus

Teniendo en cuenta los datos, se evidencia que, del total de la planta ocupada con corte al 31 de diciembre de 2021, el 56% de la población es ocupada por mujeres, en tanto que el 44% corresponde al género masculino. En cuanto al porcentaje de vinculación en la planta ocupada a cierre de 31 de diciembre de 2021, se encontró que el 81 % del total de la planta tiene más de 36 años.

Caracterización por antigüedad

**Tabla N° 5
Planta por género y tiempo de servicio en la entidad**

| Género | menor a 2 Meses | 2 meses a 2 Años | 3 a 6 años | 7 a 13 años | 14 a 24 años | Mayor a 25 años | Total |
|--------------|-----------------|------------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|---------------|
| Femenino | 13 | 1.076 | 832 | 1.115 | 1.226 | 1.842 | 6.104 |
| Masculino | 9 | 858 | 677 | 962 | 735 | 1.486 | 4.727 |
| Total | 22 | 1.934 | 1.509 | 2.077 | 1.961 | 3.328 | 10.831 |

Fuente: Base de datos Kactus

La participación del género femenino (30%) y masculino (14%), guarda relación directamente proporcional con la edad y tiempo de servicio, evidenciando que la población con más de 25 años de prestación de servicio ocupa la mayor proporción de la planta.

4. Caracterización por nivel educativo

**Tabla N° 6
Planta por nivel educativo**

| Estudio | Número funcionarios |
|---------------------|---------------------|
| Posgrado | 4.724 |
| Pregrado | 3.582 |
| Técnica/Tecnológica | 1.333 |
| Bachillerato | 1.174 |
| Básica | 18 |
| Total | 10.831 |

Fuente: Base de datos Kactus 311221

Del total de la planta ocupada de la UAE -DIAN, el 44% cuenta con formación de postgrado y el 33% con pregrado, el 12% evidencia capacitación de nivel técnico y tecnológico, el 11% cuenta con título de bachiller y el 0,2 curso y aprobó estudios en básica primaria.

Caracterización por cargo y género

Tabla N° 7
Máximo Nivel Decisorio (MND) Otros Niveles Decisorio (OND)

| Nivel Decisorio | Femenino | % | Masculino | % | Vacantes | % | Total |
|--------------------------------|-----------|-------------|-----------|-------------|----------|------------|-----------|
| Máximo Nivel Decisorio - MND | 4 | 50 | 4 | 50 | 0 | 0 | 8 |
| Otros Niveles Decisorios - OND | 40 | 47 | 40 | 47 | 5 | 6 | 85 |
| Total | 44 | 47,3 | 44 | 47,3 | 5 | 5,4 | 93 |

Fuente: Base de datos Kactus

Para el cumplimiento de Ley de cuotas se evidencia equidad en la ocupación para hombres y mujeres, cada uno con 50% en cargos de MND, lo mismo sucede en OND, donde el porcentaje de ocupación para cada género es del 47%.

5. Estado planta carrera administrativa: Necesidades de personal

Tabla N° 9
Planta empleos de carrera administrativa vacantes y provistos

| Cargo | Cód. | Empleos vacantes de carrera administrativa | Planta provista empleados de carrera | Total |
|------------------------------|------|--|--------------------------------------|--------------|
| Inspector IV | 308 | 16 | 120 | 136 |
| Inspector III | 307 | 28 | 23 | 51 |
| Inspector II | 306 | 42 | 168 | 210 |
| Inspector I | 305 | 66 | 104 | 170 |
| Gestor IV | 304 | 163 | 280 | 443 |
| Gestor III | 303 | 1.197 | 536 | 1.733 |
| Gestor II | 302 | 1.374 | 1.132 | 2.506 |
| Gestor I | 301 | 1.939 | 284 | 2.223 |
| Profesional Especializado 17 | 2028 | 1 | | 1 |
| Profesional Especializado 16 | 2028 | | 5 | 5 |
| Profesional Especializado 15 | 2028 | | 1 | 1 |
| Profesional Universitario 11 | 2044 | 5 | 5 | 10 |
| Profesional Universitario 05 | 2044 | 2 | 1 | 3 |

| Cargo | Cód. | Empleos vacantes de carrera administrativa | Planta provista empleados de carrera | Total |
|------------------------------|------|--|--------------------------------------|---------------|
| Profesional Universitario 02 | 2044 | 1 | | 1 |
| Analista V | 205 | 188 | 197 | 385 |
| Analista IV | 204 | 332 | 247 | 579 |
| Analista III | 203 | 385 | 195 | 580 |
| Analista II | 202 | 381 | 311 | 692 |
| Analista I | 201 | 177 | 165 | 342 |
| Técnico Administrativo 16 | 3124 | 3 | 6 | 9 |
| Facilitador IV | 104 | 184 | 270 | 454 |
| Facilitador III | 103 | 376 | 322 | 698 |
| Facilitador II | 102 | 89 | 194 | 283 |
| Facilitador I | 101 | 18 | 7 | 25 |
| Secretario Ejecutivo 20 | 4210 | 2 | 5 | 7 |
| Auxiliar Administrativo 15 | 4044 | 2 | 4 | 6 |
| Auxiliar Administrativo 13 | 4044 | | 3 | 3 |
| Total | | 6.971 | 4.585 | 11.556 |

Fuente: Base de datos Kactus

El análisis de necesidades de personal arrojó que el 69% (4.831) de la población a proveer corresponde a profesionales distribuidos en diferentes cargos profesionales, mientras, para cargos de analistas se precisa vincular el 21% (1.457) de las vacantes definitivas.

6. Programación de medidas de provisión

Después de analizar la caracterización de la planta de la UAE -DIAN, así como, las necesidades y disponibilidad de personal (diagnóstico de necesidades), fueron identificados los requerimientos de personal en términos cuantitativos y cualitativos, para garantizar la continuidad en la prestación del servicio, de cara a los nuevos retos que trae consigo las dinámicas globales en términos tecnológicos y digitales, que impactan el diseño organizacional para el cumplimiento de objetivos y metas institucionales en procesos misionales y operativos.

Se establecieron los cargos que cobran mayor relevancia durante la vigencia para alcanzar los objetivos definidos en la planeación estratégica institucional en la perspectiva Aprendizaje y Crecimiento, de la cual hace parte el Pilar Estratégico Transformación del Talento Humano”, cuyo objetivo es atraer y retener el mejor talento Humano.

Medidas internas de provisión

Adoptar las medidas dispuestas en el Decreto 071 del 24 de enero de 2020 (Traslados, Reubicaciones, Encargos), así como, lo dispuesto por la Subdirección de Gestión del Empleo Público en el Decreto 069 del 27 de agosto de 2021: Movilidad Horizontal, Reubicaciones, Comisiones, entre otras.

Medidas externas de provisión

En caso de no proveer las vacantes con los insumos internos, se procederá a emplear las figuras dispuestas en la ley, para el ingreso de nuevos funcionarios, bien sea a través del nombramiento en propiedad con ocasión de los procesos de selección vigentes 2020 y el próximo a publicar (de ascenso) o, a través de la figura de provisionalidad.

7. Seguimiento y Control

En este aspecto, se presentará trimestralmente un avance de gestión sobre el total de ingresos ocurridos mediante medidas internas o externas, en atención a este último, dependerá de la publicación de la lista de elegibles efectuada por la CNSC. El uso de las demás situaciones administrativas se constituye en competencia de la Alta Dirección.

| Plan de Acción | | | | | | | |
|--|---|------------------------------|------------|--|----------------------------|-----------------|-----------------------|
| Dependencia Responsable | Producto | Indicador Anual | Meta Anual | Acción | Actividades de seguimiento | Fecha de Inicio | Fecha de Finalización |
| Subdirección de Gestión del Empleo Público | Plan Anual de Previsión del Recurso Humano PPRH | PPRH elaborado y actualizado | 1 | Elaborar y publicar el PPRH (100%) en Diannet y en la página web de la Entidad antes del 31 de enero de 2022 | *Informes trimestrales | 1-01-2022 | 31-12-2022 |

Indicador de seguimiento y evaluación anual

| | |
|---|-------|
| N° de empleos convocados a encargo | * 100 |
| N° vacantes a proveer mediante la figura de encargo | |

| | |
|---|-------|
| N° de funcionarios vinculados mediante la figura de provisionalidad | * 100 |
| N° de vacantes provistas por provisionalidad | |

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

Meta

- Efectuar el 100% de los nombramientos de la lista de elegibles que presentan firmeza.
- Efectuar el 98% de los nombramientos en provisionalidad o encargo. Respecto a este último, las convocatorias se harán según necesidades del servicio.

Anexo 2. Plan de Previsión y Provisión 2022.

B. Plan de Talento Humano

Objetivo

Promover la productividad y eficiencia en el desempeño de los servidores públicos de la Entidad, mediante el diseño e implementación de herramientas en lo referente a la gestión ética, valoración del desempeño laboral, cierre de brechas en las competencias laborales, gestión del cambio y transformación cultural.

Objetivos Específicos

- Promover la gestión del cambio en la cultura institucional.
- Coordinar el proceso de gestión del desempeño, estableciendo las directrices para su implementación, control, consolidación y mejora.
- Diseñar y aplicar modelos, metodologías, proyectos o programas alineados con la planeación estratégica que fomenten el fortalecimiento de la cultura organizacional basada en la excelencia, así como el establecimiento y mejora continua de las competencias laborales a nivel nacional.
- Elaborar e implementar modelos, metodologías, proyectos o programas relacionados con la gestión de cambio adoptados por la Entidad para mejorar el desempeño institucional.

Cobertura

Nivel Central y Direcciones Seccionales

Marco normativo

- Decreto Ley 071 de 2020
- Decreto Reglamentario 770 de 2021
- Decreto 1742 de 2020
- Resolución 059 de 2017 y su modificatoria 058 de 2018
- Resolución 09 de 2018 y su modificatoria 057 de 2018
- Resolución 146 de 2021

Acciones macro 2022

- Parametrización y proyecto de reglamentación del nuevo Sistema de Evaluación de Desempeño para la Entidad.
- Control y monitorio de la valoración individual de desempeño.
- Fortalecer la cultura de la organización y del cambio de la Entidad basada en la excelencia y la ética institucional.
- Transformación del talento humano con miras a la profesionalización del empleo público y óptimo desempeño institucional.
- Promover iniciativas para el desarrollo del talento humano de la entidad en armonía con el servicio público y la plataforma estratégica de la Entidad.

Esto coadyuva al desarrollo del modelo de gestión del talento humano de la Entidad en relación con los criterios que inspiran la Carta Iberoamericana de la Función Pública, los cuales son:

a) La preeminencia de las personas para el buen funcionamiento de los servicios públicos, y la necesidad de políticas que garanticen y desarrollen el máximo valor del capital humano disponible por los gobiernos y organizaciones del sector público.

b) La profesionalidad de los recursos humanos al servicio de las administraciones públicas, como garantía de la mayor calidad de los servicios públicos prestados a los ciudadanos.

c) La estabilidad del empleo público y su protección frente a la destitución arbitraria, sin perjuicio de la duración, indefinida o temporal, de la duración que se establezca.

d) La flexibilidad en la organización y gestión del empleo público, necesaria para adaptarse, con la mayor agilidad posible, a las transformaciones del entorno y a las necesidades cambiantes de la sociedad.

e) La responsabilidad de los empleados públicos por el trabajo desarrollado y los resultados del mismo, así como su respeto e implicación en el desarrollo de las políticas públicas definidas por los gobiernos.

f) La observancia, por parte de todo el personal 9 Principios rectores 8 comprendido en su ámbito de aplicación, de los principios éticos del servicio público, la honradez, la transparencia, la escrupulosidad en el manejo de los recursos públicos y los principios y valores constitucionales. g) El protagonismo de los directivos públicos y la interiorización de su papel como principales responsables de la gestión de las personas a su cargo.

h) La promoción de la comunicación, la participación, el diálogo, la transacción y el consenso orientado al interés general, como instrumentos de relación entre los empleadores públicos y

su personal, a fin de lograr el clima laboral más favorable, y el mayor grado de alineamiento entre los objetivos de las organizaciones y los intereses y expectativas de su personal.

i) El impulso de políticas activas para favorecer la igualdad de género, la protección e integración de las minorías, y en general la inclusión y la no discriminación por motivos de género, origen social, etnia, discapacidad u otras causas. ¹

Los cuales se enlazan con los atributos de calidad de la dimensión del talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en cuanto a los requisitos que debe acreditar el talento humano de una entidad:

- Vinculado mediante el mérito, que responde a los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.
- Fortalecido en sus competencias de acuerdo con las necesidades institucionales.
- Comprometido y ejerciendo en su actuación los valores del servicio público.
- Con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.
- Comprometido en llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.
- El equipo directivo enfocado tanto en el logro de resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo, ejemplificando los valores del servicio público con su actuación diaria en ejercicio de sus funciones, que con su liderazgo lleva a la entidad al cumplimiento del propósito fundamental.

Plan de Bienestar

Introducción

En el mapa estratégico institucional de la DIAN 2020 – 2022, se estableció como pilar estratégico la transformación del talento humano de la Entidad, lo cual conlleva importantes retos para mantener y mejorar los aspectos que permitan contar con un ambiente laboral adecuado para el cumplimiento de los objetivos institucionales; también en concordancia con el enfoque de la función pública de “Servidores saludables, entidades sostenibles” el cual se basa en 4 ejes principales como son: equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social y alianzas interinstitucionales.

¹ Tomado de la carta Iberoamericana de la Función Pública. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia. Junio de 2003, página 9

El Plan de Bienestar e Incentivos de la DIAN está dirigido a todos los servidores públicos que laboran de la entidad y sus familias, para mejorar la calidad de vida, el sentido de pertenencia y la motivación.

En plan se desarrollará a través de las siguientes áreas:

- Servicios de bienestar
- Calidad de vida laboral

Marco normativo

- Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación, el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las Políticas de Bienestar Social.
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004: Título 10. Sistema de Estímulos.
- Ley 1010 de 2006 de acoso laboral.
- Ley 1857 de 2017. Establece dos días de la Familia al año.
- Ley 734 del 5 de febrero de 2002: Establece el derecho que tienen los servidores públicos y sus familias de participar en los programas de bienestar social que establezca el Estado.
- Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública No. 1083 de 2015
- Decreto 071 de 2020: Por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN. Capítulo III.
- Decreto 770 de 2021: Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones. Capítulo III, artículo 2.2.18.3.1. y 2.2.18.3.2.

Objetivo General

Propiciar e implementar actividades que permitan el fortalecimiento y mejoramiento de las condiciones laborales, propendiendo por la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar a través de programas que fomenten el desarrollo integral.

El programa de bienestar laboral e incentivos estará orientado a generar un clima

organizacional entre los funcionarios que propicie la motivación, calidez humana y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Objetivos Específicos

- Contribuir a través de acciones de participación en la promoción y prevención, al desarrollo de una mejor calidad de vida basada en los aspectos educativos, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Elaborar estrategias que contribuyan a fortalecer el clima laboral de la entidad, generando condiciones óptimas de relaciones interpersonales entre los funcionarios.
- Implementar incentivos y estímulos que contribuyan al buen desempeño y satisfacción de los funcionarios de la entidad.

Cobertura

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar Laboral e Incentivos todos los funcionarios de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN – a nivel nacional, incluido su núcleo familiar.

Actividades área de servicios de bienestar

| | |
|--|--|
| Programa Deportivo, Recreativo y Vacacional | Acciones |
| | Deportivo |
| | Actividad física general: yoga, pilates, aeróbicos, danza, acondicionamiento físico. |
| | Entrenamientos deportivos |
| | Juegos de integración local |
| | Recreativo y Vacacional |
| | Programar y desarrollar vacaciones creativas para hijos de los funcionarios entre los 5 y 17 años. |
| | Día de la Familia las cuales se celebrarán en el Primer y Segundo Semestre del año (uno de los cuales debe contar con el apoyo de la respectiva caja de compensación a la cual estén afiliados los funcionarios DIAN). |

| | |
|--|---|
| | Día de los niños. |
| | Conmemoraciones Especiales |
| | Día de la mujer, día de la secretaria, día del conductor. |
| | Celebrar el día del Servidor Público y Cumpleaños de la DIAN. |
| | Novenas navideñas |

| | |
|--------------------------------------|---|
| | Capacitación informal |
| Programa Artístico y Cultural | Ofertar cursos cortos de: guitarra, fotografía, globoflexia, pintura, teatro, manejo de material reciclable, arte Brito, cocina, maquillaje, manualidades, arte floral y arreglos navideños, entre otros. |
| | Festival cultural. |

| | |
|---|--|
| | Promoción de programas de vivienda |
| Promoción de programas de vivienda | Realizar feria para promover planes de vivienda con las cajas de compensación familiar, Fondo Nacional del Ahorro y Entidades Bancarias. |

| | |
|--|--|
| | Promoción y Prevención de la Salud |
| Promoción y Prevención en Salud | Campañas de: manejo del estrés laboral, prevención del riesgo cardiovascular, diabetes, obesidad, detección temprana del cáncer de mama, cuello uterino (citologías), próstata y estómago. |
| | Jornadas de salud por grupos etéreos. |
| | Con base en el Diagnóstico de salud de la entidad. |
| | Campañas de donación de sangre. |
| | Programa de estilos y hábitos de vida saludable. |
| | Charla de salud mental |

Área Calidad de Vida Laboral

| | |
|-------------------------|---|
| | Educación Formal |
| Educación Formal | Programa de apoyo económico a la educación superior. |
| | Programa de apoyo económico a la educación especial para los hijos de los servidores. |
| | Feria de educación. |

| | |
|----------------------------------|--|
| Programa de Clima Laboral | Clima Laboral |
| | <p>Medición de clima laboral (se debe hacer cada dos años por ley)</p> <p>Programa de prevención del riesgo psicosocial y promoción de la salud mental.</p> <p>Ejecutar el programa de Pre pensionados.</p> <p>Fortalecimiento de los Comités de Convivencia Laboral a nivel nacional.</p> <p>Talleres de Fortalecimiento del trabajo en equipo, comunicación asertiva y adaptación al cambio.</p> <p>Política de equidad de género.</p> |
| Actividades Innovadoras | Actividades Innovadoras |
| | <p>Convenios corporativos.</p> <p>Actividades ambientales y de recreación.</p> <p>Evento Mundial 2022.</p> |

Seguimiento del plan

El seguimiento del Programa de Bienestar correspondiente al año 2022, se realizará a través de los indicadores establecidos para la medición del cumplimiento del programa.

C. Plan Institucional de Capacitación

Introducción

En el marco del proceso de transformación de la Entidad, dentro del pilar estratégico de transformación de talento humano, la Dirección de Gestión Corporativa, liderado por la Subdirección Escuela de Impuestos y Aduanas y sus aliados estratégicos: la Universidad Nacional de Colombia, la Pontificia Universidad Javeriana, el Sena, entre otros, han venido trabajando en la aplicación de un nuevo modelo de capacitación y formación integral que pretende desarrollar competencias en el ser, saber y hacer para todos los servidores públicos de la DIAN, consolidando el desarrollo del talento humano, mejora del desempeño laboral del mismo y su excelencia, con el fin de hacer frente a los múltiples compromisos que tenemos con el país.

El Plan Institucional de Capacitación se ha construido de forma participativa y continua, involucrando a servidores públicos de las diferentes dependencias, directivos del Nivel Central y Local a través de mesas de trabajo, que esta orientado a actualizar y evolucionar la estrategia inicialmente planteada a partir del diagnóstico original, que de forma sistemática, integral y continua; conduzca dentro de las rutas de aprendizaje y niveles de dominio, al mejoramiento de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, personales y grupales de los servidores públicos DIAN.

La puesta en marcha del PIC proyectado para el trienio 2020-2022 representado varios retos para la entidad entre ellos:

- a. Un alto compromiso, responsabilidad y disciplina por parte de funcionarios y directivos, puesto que ha implicado mayor dedicación a los procesos de capacitación, especialización y exigencia académica, fomentando así una cultura que aprovecha las oportunidades de crecimiento laboral y personal y ve a la capacitación como un desafío en la búsqueda de la excelencia.
- b. Evolución del PIC acordes con los cambios que a nivel estructural ha experimentado la entidad, permitiendo su adaptabilidad y asegurando la continuidad en los procesos de formación. Los ajustes han implicado que el modelo se extienda en el tiempo a fin de culminarlo en un cuatrienio, es decir en el año 2023.
- c. Responde a la necesidad de contribuir con la sostenibilidad de las finanzas públicas en el período de pos pandemia (COVID19), considerando la puesta en marcha del nuevo PIC de manera adecuada y oportuna mediante un plan de estudios completo.

- d. Promueve una mayor cobertura a nivel nacional a gracias al uso intensivo de tecnologías de la información y la comunicación, lo que llevo a fortalecer las competencias digitales de todo los servidores públicos de la DIAN y entender el servicio de capacitación de una manera innovadora.

Objetivo General

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 para el periodo 2020 – 2023 y el mejoramiento continuo de los procesos de la Entidad.

Objetivo Específicos

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

Políticas del Plan Institucional de Capacitación Dian

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

funciones, como conductuales, relacionadas con las características del ser, propias de los individuos.

- *Basado en el diagnóstico de necesidades:* el Plan Institucional de Capacitación se formula a partir de un diagnóstico que busca reconocer las demandas internas de capacitación que respondan a las necesidades del entorno en el que opera la Entidad.
- *Integración de procesos:* el diagnóstico permite conocer las necesidades reportadas por diversos actores de la entidad, entre ellos los directivos de las seccionales y del nivel central, expertos de los procesos, expertos en capacitación, entre otros. Estas diversas miradas buscan tener un enfoque crítico frente a las necesidades actuales de la organización, para dar paso a un programa que pretende facilitar el aprendizaje individual y grupal, a nivel de procesos. Por lo anterior, como política de la entidad se busca dar un alcance superior a los programas de formación atravesando las barreras del proceso en el que se encuentre el individuo y lo forme para afrontar los cambios a los que se vea enfrentado.
- *Transferencia de conocimiento:* la entidad fomentará la aplicación de los conocimientos adquiridos en el Plan Institucional de Capacitación por parte de los servidores públicos en el quehacer diario de su trabajo, por lo que no solo lo divulgará en los diferentes niveles de la entidad, promoviendo la participación y el compromiso de cada funcionario, sino que también liderará acciones dirigidas a facilitar la transferencia del conocimiento, para promover el aprendizaje organizacional.
- *Compromiso directivo:* para obtener los resultados esperados, cada líder de proceso tendrá bajo su responsabilidad el facilitar las condiciones para que ocurra la formación individual y grupal de los servidores públicos en las competencias pertinentes al proceso en el que se desempeña.
- *Seguimiento:* se refiere a la planeación, ejecución y trazabilidad de las actividades de capacitación descritas en el PIC. 2
- *Equilibrio académico:* significa que los servidores no deberán participar de forma simultánea en 2 o más capacitaciones³, evitando que el desempeño de sus funciones se vea afectado por los procesos de capacitación convocados por la Subdirección Escuela.
- *Disponibilidad docente:* se entiende como la capacidad que tendrá la Subdirección de contar con personal docente que desarrolle los cursos de actualización de forma permanente.

³ Se exceptúa la reinducción, otras capacitaciones de ley que impliquen la formación de toda la entidad o procesos misionales u otras capacitaciones cuyo origen no provenga de la Subdirección Escuela

Diagnóstico

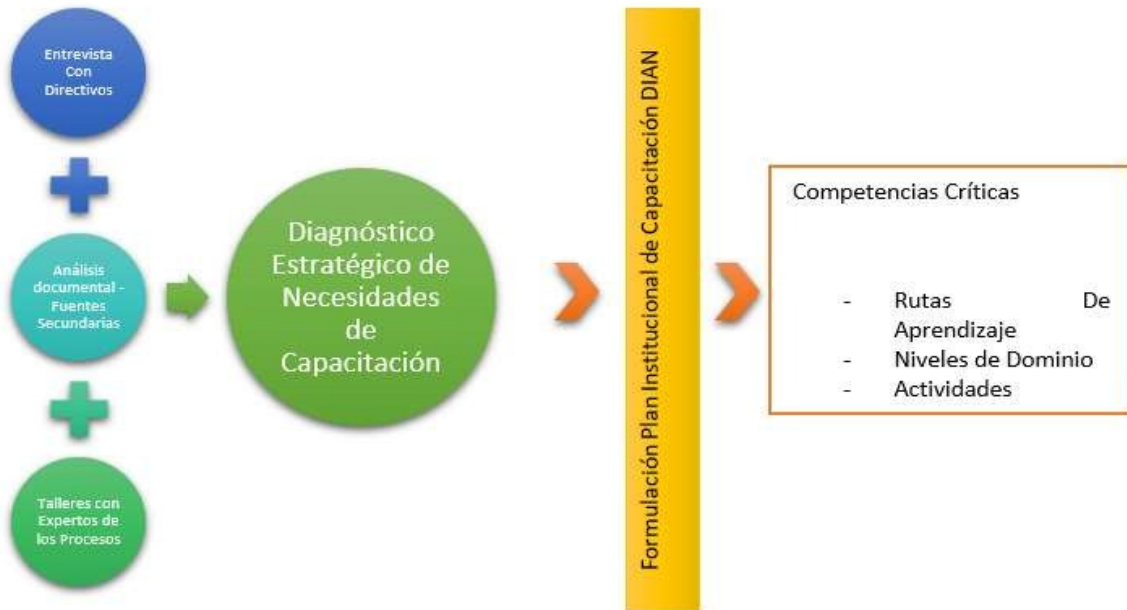
Como fase previa a la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2020 – 2022, se desarrollaron un conjunto de actividades conducentes al diagnóstico de necesidades de capacitación de la entidad. El diagnóstico se realizó mediante actividades que permitieron recopilar información de fuentes primarias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

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

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

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

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



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

| Niveles de dominio o experticia | Interpretación genérica de cada nivel (puede presentar variaciones menores de acuerdo a las características de cada proceso misional o de apoyo) |
|---------------------------------|---|
| Nivel Básico | Se espera que el funcionario tenga un conocimiento de la estructura y el funcionamiento de la Entidad, de todo el proceso que desempeña y de su interrelación con otros, pueda describir los procedimientos y normas específicas del rol que desempeña, así como, un conocimiento técnico relacionado con su proceso. |

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

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

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

Dada su conformación interdisciplinar, las competencias asociadas a los procesos misionales y de apoyo de la DIAN conducen a la formulación de varios tipos de actividades para el Plan Institucional de Capacitación 2020 – 2023:

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

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

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

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

| Competencia | Descripción competencia crítica | Procesos en común para eje en el Plan Institucional de Capacitación |
|------------------------|---|---|
| 1. Fundamentación DIAN | Se requiere que el funcionario fortalezca sus procesos de aprendizaje e interpretación, | Competencia transversal |

| Competencia | Descripción competencia crítica | Procesos en común para eje en el Plan Institucional de Capacitación |
|---|--|---|
| | especialmente en lo relacionado con la estructura del Estado social y democrático de derecho en Colombia, a partir de los principios constitucionales de solidaridad, proporcionalidad de los tributos, equidad vertical y horizontal, de transparencia y eficiencia tributaria, así como en todas las materias relacionadas con los procedimientos administrativos de determinación y discusión tributaria, aduanera, cambiaria e internacional (TACI). | |
| 2. Acercamiento al ciudadano para el cumplimiento de obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias | Conozca, domine y aplique el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Sistema de Atención al Ciudadano y Cultura de contribución al ciudadano, al igual que el Código de Ética y Buen Gobierno, para el fomento del cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias, aduaneras, cambiarias e internacionales. | Competencia transversal |
| 3. Gestión administrativa y de procesos | El funcionario debe estar en la capacidad de conocer, entender, interpretar y aplicar las normas y los procedimientos que regulan la adquisición de bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la Entidad y permitan cumplir con la misión El funcionario debe estar en la capacidad de conocer, entender, interpretar y aplicar las normas que regulan y los procedimientos para la adquisición de bienes y servicios | Competencia transversal |

| Competencia | Descripción competencia crítica | Procesos en común para eje en el Plan Institucional de Capacitación |
|---|--|---|
| | que satisfagan las necesidades de la Entidad. | |
| 4. Procesamiento y de comunicación información digital | Desarrollo de habilidades en el uso de herramientas ofimáticas que permita comunicar, analizar, interpretar, manipular y presentar información de manera digital. | Competencia transversal |
| 5. Inteligencia de Negocio | Organizar, disponer, analizar, evaluar y crear información para la toma de decisiones en la organización y aplicar en los procesos de Inteligencia Corporativa | Competencia transversal |
| 6. Gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional | Capacidad para construir procesos que conduzcan al aprovechamiento del conocimiento de la Entidad como capital intelectual y al desarrollo de mecanismos para captar, transformar y transferir el conocimiento | Competencia transversal |
| 7. Gestión documental | Desarrollo del proceso de gestión documental con las características técnicas y para los propósitos organizacionales relevantes | Competencia transversal |
| 8. Efectividad personal en el trabajo | Capacidad para lograr el máximo resultado personal con calidad, | Competencia transversal |

| Competencia | Descripción competencia crítica | Procesos en común para eje en el Plan Institucional de Capacitación |
|--|---|--|
| | para aportar mejor a la organización, auto motivándose y comunicándose de forma más efectiva | |
| 9. Trabajo en equipo | Capacidad para trabajar con otras personas logrando los mejores resultados para la organización y reduciendo el conflicto, con intención de cooperar y trabajar conjuntamente más que de competir o trabajar con individualismo | Competencia transversal |
| 10. Orientación estratégica y operativa de la organización | Formulación y ejecución de acciones para el cumplimiento de los planes y estrategias de la organización | Directivos, jefaturas, coordinaciones |
| 11. Liderazgo y trabajo en equipo. | Coordina con criterios unificados, liderazgo y buena comunicación, sabe delegar y generar compromiso, tomando decisiones estratégicas y operativas para mejorar los resultados del equipo y del área. | Directivos, jefaturas, coordinaciones |
| 12. Identificación de conductas objeto de sanción fiscal | El funcionario de la DIAN aplica pruebas de auditoria forense, identifica problemas de focos de evasión, contrabando, simulación, fraudes y es capaz de asumir una posición en relación con estos. | Misional Cumplimiento de Obligaciones tributarias Cumplimiento de Obligaciones Aduaneras y Cambiarias Fiscalización y Liquidación |
| 13. Aplicación de normas aduaneras | El funcionario conoce y aplica la normatividad a nivel general, no | Misional |

| Competencia | Descripción competencia crítica | Procesos en común para eje en el Plan Institucional de Capacitación |
|--|--|---|
| | solo aduanera sino de otros temas propios de la entidad y otros procesos. Conoce técnicas de negociación y logística internacional para que exista una integración entre las áreas y se expanda el conocimiento. Conoce a los usuarios aduaneros que intervienen en el comercio exterior y las técnicas de auditoria avanzada. | Obligaciones Aduaneras y Cambiarias Operación aduanera; POLFA |
| 14. Comercio Exterior en sectores especializados | El funcionario tiene el conocimiento y habilidad para aplicar, controlar y medir las operaciones de comercio exterior realizadas en sectores específicos, como hidrocarburos, energía, autopartes, entre otros. | Misional Obligaciones Aduaneras y Cambiarias Operación aduanera |
| 15. Conocimiento en comercio exterior y régimen aduanero | El funcionario del subproceso de registro Operador Económico Autorizado OEA conoce y aplica en sus funciones las normas y procedimientos OEA y de registro aduanero. | Misional Obligaciones Aduaneras y Cambiarias Operación aduanera |
| 16. Análisis físico químico de las mercancías | El funcionario de la subdirección técnica de laboratorio conoce la legislación aduanera, clasificación, métodos de valoración y funciones propias para las actividades del laboratorio para el análisis físico químico de las mercancías. | Misional Obligaciones Aduaneras y Cambiarias Operación aduanera |
| 17. Dominio de Herramientas de investigación Jurídica | Capacidad para la identificación adecuada del problema jurídico, a fin de formular eficazmente la fundamentación de los actos administrativos de la DIAN | Apoyo Planeación, estrategia y control Gestión Jurídica |

| Competencia | Descripción competencia crítica | Procesos en común para eje en el Plan Institucional de Capacitación |
|---|---|---|
| 18. Aplicación de la normatividad y procedimientos en materia TACI y proponer ajustes a los proyectos de norma a los que haya lugar | El funcionario conoce y aplica la normatividad, jurisprudencia y doctrina, así como el debido proceso en materias tributarias, aduaneras, cambiaria e internacional (TACI), para garantizar la seguridad jurídica. | Misional Cumplimiento de Obligaciones tributarias Cumplimiento de Obligaciones Aduaneras y Cambiarias Operación Aduanera; Fiscalización y Liquidación; Administración de cartera; Recaudación Apoyo Planeación, estrategia y control Gestión Jurídica; POLFA |
| 19. Aplicación de normatividad penal TACI | El funcionario de Gestión de Representación Externa cuenta con la capacidad y habilidad para la aplicación de normatividad penal en asuntos relacionados con las materias tributarias, aduaneras, cambiaria e internacional (TACI). | Apoyo Planeación, estrategia y control Gestión Jurídica |
| 20. Peritazgo contable especializado en materia TACI | El funcionario conoce la terminología y aplica las normas y procedimientos contables y legales relacionados con auditoría y peritazgo contable y materias afines. | Apoyo Planeación, estrategia y control Gestión Jurídica |
| 21. Conocimiento y aplicación del marco | El funcionario conoce y aplica el conjunto general de normas tributarias, aduaneras y cambiarias | Misional |

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

| Competencia | Descripción competencia crítica | Procesos en común para eje en el Plan Institucional de Capacitación |
|--|--|--|
| | El funcionario realiza un análisis integral del contribuyente a través del historial del TAC (Tributarios, Aduaneros y Cambiarios), conoce los actos tributarios y de liquidación de obligaciones, redacta de actos administrativos e interpreta resoluciones, autos, oficios de contenido y auto comisorio. | |
| 23. Comprensión y valoración de la información tributaria, aduanera, cambiaria y contable. | El funcionario analiza de forma integral las obligaciones del contribuyente, analiza la información financiera, interpreta la obligación financiera, aplica saldos a favor, contabiliza actos administrativos y maneja la liquidación de intereses. | Misional Cumplimiento de Obligaciones Tributarias Administración de cartera; Apoyo Planeación, estrategia y control Control interno |
| 24. Comprensión de conceptos fundamentales de la comercialización DIAN | El funcionario de la DIAN comprende el proceso de comercialización y su interrelación con los demás procesos de la Entidad, se adapta a los requerimientos de la operación y sincroniza sus actividades con los objetivos institucionales. | Financiera Administrativo y Financiero Operación Logística |
| 25. Administración, custodia y disposición de mercancías | El funcionario de la DIAN comprende el proceso de comercialización y su interrelación con los demás procesos de la Entidad, se adapta a los requerimientos de la operación y sincroniza sus actividades con los objetivos institucionales. | Financiera Administrativo y Financiero Operación Logística Recursos Administrativos |

| Competencia | Descripción competencia crítica | Procesos en común para eje en el Plan Institucional de Capacitación |
|--------------------------------------|--|---|
| 26. Gestión de operaciones | El funcionario administra logísticamente los bienes muebles e inmuebles de la Entidad, lo cual comprende las actividades de adquisición, asignación, control, custodia temporal, mantenimiento, reintegro y disposición final. | Financiera Administrativo y Financiero Recursos Administrativos |
| 27. Planeación | Definir de manera organizada unas acciones con el fin de establecer los objetivos y metas propuestas utilizando de manera efectiva los recursos disponibles, y apoyando otras áreas de la organización. | Misional Cumplimiento de Obligaciones Tributarias Administración de Cartera; Recaudación- Devoluciones Financiera Administrativo y Financiero Recursos Administrativos Operación Logística Apoyo Talento Humano Planeación, estrategia y control Información, Innovación y Tecnología |
| 28. Desarrollo Organizacional | Capacidad de armonizar los objetivos y procesos internos para garantizar el cumplimiento de la misión DIAN con eficiencia e innovación. | Apoyo Talento Humano Planeación, estrategia y control |
| 29. Marketing y comunicación digital | Capacidad para contribuir al logro de los objetivos de la DIAN, a través de la producción de | Apoyo Planeación, estrategia y control |

| Competencia | Descripción competencia crítica | Procesos en común para eje en el Plan Institucional de Capacitación |
|--|---|--|
| | contenidos e interacción con los contribuyentes y servidores públicos en entornos digitales. | Comunicaciones |
| 30. Seguridad de la información | Conoce, aplica, monitorea y evalúa los diferentes Sistemas y Metodologías de Gestión de la Seguridad Informática, garantizando la seguridad y privacidad de la información en la Entidad. | Apoyo Información, Innovación y Tecnología Seguridad de la Información |
| 31. Comprensión de los fundamentos de los procesos financieros | El funcionario de la DIAN aplica el marco normativo, los conocimientos sobre la naturaleza de la Entidad y la Subdirección, y los procedimientos administrativos específicos sobre las normas internas que regulan el aspecto financiero y administrativo. | Financiera Administrativo y Financiero Función Pagadora Función Recaudadora |
| 32. Análisis del proceso financiero | El funcionario de la DIAN aplica el marco normativo, los conocimientos sobre la naturaleza de la Entidad y la Subdirección, y los procedimientos administrativos específicos sobre las normas internas que regulan el aspecto financiero y administrativo. | Financiera Administrativo y Financiero Función Pagadora Función Recaudadora |
| 33. Realización de actividades de aseguramiento y consultoría | El funcionario planea y ejecuta auditorías, cuenta con conocimientos en la normatividad y la técnica para realizar actividades relacionadas con la práctica de auditoría, conoce los procesos que hacen parte de la entidad, conoce y aplica normas internacionales de auditoría. | Misional Cumplimiento de Obligaciones Tributarias Recaudación Apoyo Planeación, estrategia y control Control Interno |

| Competencia | Descripción competencia crítica | Procesos en común para eje en el Plan Institucional de Capacitación |
|---|--|---|
| 34. Apoyar a la entidad en la administración de riesgos | El funcionario cuenta con conocimientos en riesgos que le permiten participar activamente en el levantamiento y actualización de la matriz de riesgos institucional, elabora propuestas de metodologías para la administración del riesgo. | Apoyo Planeación, estrategia y control Control Interno Misional Cumplimiento de Obligaciones de Aduaneras y Cambiarías Operación Aduanera Cumplimiento de Obligaciones de Tributarias Recaudación Devoluciones Gestión del Riesgo y Programas |
| 35. Aplicación del derecho administrativo, disciplinario y constitucional | El funcionario adquiere y comprende las instituciones jurídicas en derecho constitucional, disciplinario y administrativo que se deben aplicar en el procedimiento disciplinario y en el área de Secretaria Técnica, para garantizar la sostenibilidad de las decisiones que se adopten. | Apoyo Talento Humano Investigación Disciplinaria |
| 36. Acercamiento al ciudadano para el cumplimiento de obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias. | Conozca, domine y aplique el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Sistema de Atención al Ciudadano y Cultura de contribución al ciudadano, al igual que el Código de Ética y Buen Gobierno, para el fomento del cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias, aduaneras, cambiarias e internacionales. | Servicio al cliente Asistencia al Usuario Financiera Administrativo y Financiero Recursos Administrativos |

| Competencia | Descripción competencia crítica | Procesos en común para eje en el Plan Institucional de Capacitación |
|--|--|---|
| 37. Técnicas de investigación para el mejoramiento continuo del proceso. | Detalle de los mecanismos para consulta de fuentes secundarias, diseño y formulación de problemas de investigación (hipótesis, preguntas, objetivos), manejo de bases de datos para la investigación, pensamiento crítico, paradigmas investigativos aplicables a la gestión del servicio al cliente y a la cultura de la contribución | Servicio al cliente Asistencia al Usuario |
| 38. Gestión Planes, Programas Proyectos Gestión Humana. | Conocimientos y habilidades para diseñar y ejecutar los diferentes Planes, Programas y Proyectos de Gestión Humana de la entidad, en términos de recursos económicos, financieros, tecnológicos y humanos, con calidad y oportunidad | Apoyo Talento Humano Gestión del empleo Desarrollo del Talento Humano |
| 39. Gestión del conocimiento normativo en Gestión Humana. | Conocer, entender, administrar y aplicar la normativa relacionada con los temas de Gestión Humana e identificación de riesgos. | Apoyo Talento Humano Gestión del empleo Desarrollo del Talento Humano |
| 40. Gestión de la infraestructura tecnológica y gobierno de datos | Desarrolla, ejecuta y supervisa planes, políticas, programas, prácticas y procedimientos que gestionan apropiadamente las necesidades del ciclo de vida completo de los datos. | Apoyo Información, innovación y Tecnología |
| 41. Gestión de la experiencia de usuario y de los servicios digitales | Comprende, interactúa y satisface las necesidades de los grupos de interés en contextos digitales, de tal manera que simplifica y facilita la interacción de los usuarios con los aplicativos institucionales. | Apoyo Información, innovación y Tecnología |

| Competencia | Descripción competencia crítica | Procesos en común para eje en el Plan Institucional de Capacitación |
|--|---|---|
| 42. Visión estratégica para la innovación y transformación digital | Comprende el fenómeno digital y hace uso de nuevas tecnologías para responder de manera ágil, segura e innovadora al marco estratégico institucional. | Apoyo Información, innovación y Tecnología |

Tabla 16. Diagnóstico de necesidades de capacitación. Resumen de competencias críticas
Fuente: Elaboración propia con base en trabajo de campo (talleres, entrevistas). * _Actualizado al mapa de proceso 2020

Ejecución

Las competencias críticas expresadas en las Rutas de Aprendizaje y desarrolladas a través de los niveles de experticia definidos en el plan, se han ejecutado mediante 150 actividades académicas, aproximadamente, a lo largo de las vigencias 2020 y 2021. En la vigencia 2022 se pretenden ejecutar 106 actividades más, representadas en réplicas⁴ y actividades de capacitación nuevas. En la vigencia 2023 se estrenarán 24 actividades educativas más, aproximadamente. Lo anterior sin perjuicio de implementar aquellas que, en estos periodos, la Subdirección Escuela de Impuestos y Aduanas, considere esenciales para el alcance de los objetivos institucionales y el fortalecimiento de las competencias funcionales y conductuales de los servidores públicos de la DIAN. El seguimiento se ha venido realizando de forma trimestral reportando el avance de las actividades programadas.

Plan de Trabajo 2022

| Ejes temáticos DAFP | Cantidad de actividades académicas 2022 |
|--|---|
| Creación de valor público | 49 |
| Gestión del conocimiento y la innovación | 28 |
| Probidad y ética de lo público | 18 |
| Transformación digital | 11 |
| TOTAL | 106 |

⁴ Se refieren a cursos virtualizados cuyo contenido se encuentra vigente y se puede ofertar en la próxima vigencia como parte del PIC, lo anterior con el fin de capacitar a aquellos servidores que en vigencias anteriores no tuvieron la oportunidad de hacerlo

Seguimiento y control

El Plan Institucional de Capacitación a lo largo del periodo activo del mismo tiene seguimiento permanente como parte del proceso de mejora continua para las actividades de formación y capacitación de la Entidad, mediante los siguientes mecanismos:

- Verificación de cronograma de ejecución de forma mensual
- Evaluaciones de reacción implementada una vez se finaliza cada actividad académica
- Evaluaciones de transferencia realizadas cada 4 a 6 meses, una vez se ha finalizado la capacitación, dirigida a jefes y estudiantes.

Anexo 3. Plan Institucional de Capacitación 2022.

D. Plan de Incentivos

Objetivo General

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

Objetivos Específicos

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

Cobertura

Serán beneficiarios del Plan de Incentivos tiene alcance en Nivel Central y Direcciones Seccionales.

Marco normativo

- Decreto ley 1567 de 1998 Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación, el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las Políticas de Bienestar Social.
- Decreto 071 de 2020: Por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN. Capítulo III.
- Decreto 770 de 2021: Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones. Capítulo III, artículo 2.2.18.3.1. y 2.2.18.3.2.

Educación formal

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

Mejor funcionario y mejores equipos de trabajo

Tendrán derecho a los siguientes estímulos e incentivos:

- Pecuniarios
- No Pecuniarios:
 - Traslados, encargos y comisiones
 - Educación formal
 - Participación en proyectos especiales
 - Publicaciones
 - Turismo social
 - Plan de trabajo

Programa de apoyo económico para la educación superior

Proceso de Convocatoria educación superior: 1 de marzo al 30 de abril de 2022 y del 01 de septiembre al 31 de octubre de 2022.

Etapas

1. Elaboración y publicación del memorando.
2. Postulaciones a través de Kactus.
3. Revisión documental.
4. Subsanación de documentos.
5. Consolidación de admitidos y rechazados.
6. Presentación al comité institucional estratégico.
7. Entrega de póliza y carta de autorización.
8. Elaboración de la resolución.
9. Desembolso.

Programa de apoyo económico a la educación especial para los hijos de los servidores

Proceso de Convocatoria educación especial: 1 de marzo al 30 de abril de 2022.

Etapas

1. Elaboración y publicación del memorando.
2. Postulaciones a través de Kactus.
3. Presentación al comité institucional estratégico.
4. Elaboración de la resolución para reconocimiento.
5. Envío de la resolución de reconocimiento a la Subdirección Financiera para el desembolso a las instituciones educativas.

Premiación mejor funcionario y mejores equipos de trabajo

Etapas premiación mejor funcionario

1. Solicitud de Valoración desempeño por niveles a la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano.
2. Elección por niveles de los funcionarios.
3. Encuesta de desempate de los funcionarios presentados a la convocatoria.
4. Presentación ante el Comité Institucional Estratégico para que elija el mejor funcionario.
5. Premiación.

Etapas premiación mejores equipos de trabajo

1. Convocatoria con los temas estratégicos, entregados por la Subdirección de Planeación y Cumplimiento.
2. Elección de temas por los equipos de trabajo.
3. Nombramiento de tutor por parte de la Subdirección Escuela de Impuestos y Aduanas
4. Presentación y aprobación del proyecto.
5. Exposición del proyecto al Comité Institucional Estratégico, para que elija el primer, segundo y tercer puesto.
6. Premiación.

Anexo 4. Plan de Trabajo Anual de Bienestar e Incentivos 2022

E. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Introducción

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

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

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

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

Objetivo General

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

Objetivos específicos

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

- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales en salud y seguridad en el trabajo.
- Generar acciones de prevención de ATEL.
- Promover en forma permanente la cultura del autocuidado.
- Asegurar el establecimiento, implementación, sostenibilidad y mejora continua de SG-SST.

Marco normativo

- Ley 1562 de 2012, Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo No. 1072 de 2015.
- Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública No. 1083 de 2015.

Alcance


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

Seguimiento y control

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

El Plan está estructurado por Subsistemas las actividades a desarrollar se encuentran en detalle en el documento como anexo.

Anexo 5. Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022.

| | | | | | | | | |
|---|--|-------------------------------|--|--------|--|---------------------------|-----------------------------|------------|
|  | | DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO | | | | Versión formato | FT-TAH-1824 | |
| | | | | | | 4 | | |
| Año | 2023 | Versión de la ficha | | 0 | 1 | Vigencia | | |
| | | | | Desde. | | 27/01/2023 | Hasta. | |
| Identificación del empleo | | | | | | | | |
| Denominación del empleo: | Gestor II | | Cód. | 302 | Grado | 02 | Nivel Jerárquico: | |
| | | | | | | | NIVEL PROFESIONAL | |
| Tipo de Empleo | Carrera Administrativa | | Análisis e inteligencia de datos | | | | Código de la Ficha | TP-AD-3007 |
| Ubicación del empleo | | | | | | | | |
| Proceso(s) | Todos los procesos | | | | | | | |
| Subproceso(s) | Todos los subprocesos asociados al o los proceso(s) | | | | | Aplicación de la Ficha | Niveles Central y Seccional | |
| Superior inmediato: | Quien ejerza la supervisión directa | | | | Dependencia: | Donde se ubique el empleo | | |
| Propósito principal | | | | | | | | |
| Implementar métodos, modelos, mecanismos, propuestas y acciones de mejora para la generación y aplicación de soluciones analíticas y el procesamiento de información y datos de la Entidad, conforme a la normativa vigente, políticas, lineamientos y necesidades institucionales. | | | | | | | | |
| Funciones esenciales | | | | | | | | |
| 1. | Procesar y aplicar métodos y análisis de variables, datos y fuentes de información que generen soluciones analíticas para la gestión de riesgos, programas y campañas de control de las obligaciones tributarias aduaneras y cambiarias y demás procesos de la entidad, de conformidad con los lineamientos institucionales y la normativa vigente. | | | | | | | |
| 2. | Realizar códigos de programación y modelos relacionados con los procesos de analítica de datos, orientados a la selección de casos de control de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias, de acuerdo con políticas y lineamientos institucionales. | | | | | | | |
| 3. | Producir análisis matemáticos y estadísticos de datos, para identificación y monitoreo de fenómenos y comportamientos de posibles infracciones e incumplimientos a la normativa tributaria, aduanera y cambiaria, de acuerdo con las políticas y lineamientos institucionales. | | | | | | | |
| 4. | Gestionar e interperar los datos y variables, para el perfilamiento de riesgos, la selectividad aduanera y demás controles, de acuerdo con las políticas sectoriales y lineamientos institucionales. | | | | | | | |
| 5. | Implementar proyectos de investigación utilizando datos e información para la generación de estudios, programas y campañas que conlleven a la evaluación y definición de políticas de gobierno, sectoriales e institucionales en el cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias, de acuerdo con la política gubernamental e institucional. | | | | | | | |
| 6. | Analizar la información exógena presentada ante la Entidad por los responsables tributarios, aduaneros y cambiarios, con el fin de utilizarla en la generación de seleccionados de control, conforme con los lineamientos establecidos. | | | | | | | |
| 7. | Analizar e implementar soluciones de analítica que faciliten el cumplimiento de la gestión institucional, a través del aprovechamiento e interoperabilidad de la información, la ciencia de datos e inteligencia artificial, de conformidad con los procedimientos, metodologías, herramientas y objetivos institucionales. | | | | | | | |
| 8. | Implementar métodos y mecanismos para el análisis sectorial, de impacto y prospectivo, de la información y datos, que conlleve a la elaboración y actualización de estudios y mediciones relacionados con la evasión tributaria, distorsión de las importaciones, gasto tributario, tributación internacional y metas institucionales, de acuerdo con los lineamientos establecidos. | | | | | | | |
| 9. | Aplicar las estrategias y promover el desarrollo de capacidades analíticas relacionadas con los servicios transaccionales y repositorios de datos, así como los procesos y herramientas para su explotación, de acuerdo con las políticas de Gobierno de Datos, la Arquitectura Digital de la DIAN y los lineamientos de seguridad de la información. | | | | | | | |
| 10. | Procesar la información y datos que permitan la generación de pruebas, evidencias y registros que soporten los procesos de auditoría e informática forense en la posible detección de delitos tributarios, aduaneros y cambiarios, entre otros, de acuerdo con la normativa, las funciones y lineamientos institucionales. | | | | | | | |
| 11. | Las señaladas como comunes a todos los empleos de la planta de personal de la Entidad, incluidas en la resolución que adopta o modifica el manual y las demás asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el nivel, grado de responsabilidad y el área de desempeño del empleo. | | | | | | | |
| Requisitos del empleo. | | | | | | | | |
| Estudios | Titulo profesional en alguno de los programas académicos pertenecientes a los Núcleos Básicos del Conocimiento abajo relacionados. | | | | | | | |
| NBC | Programas académicos. | | | | | | | |
| ADMINISTRACIÓN | Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES. | | | | | | | |
| CONTADURÍA PÚBLICA | Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES. | | | | | | | |
| ECONOMÍA | Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES. | | | | | | | |
| FÍSICA | Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES. | | | | | | | |
| INGENIERÍA DE SISTEMAS, TELEMÁTICA Y AFINES | Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES. | | | | | | | |
| INGENIERÍA INDUSTRIAL Y AFINES | Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES. | | | | | | | |
| MATEMÁTICAS, ESTADÍSTICA Y AFINES | Aplican todas las disciplinas académicas o profesiones del Núcleo Básico del Conocimiento – NBC - de acuerdo con la clasificación establecida en el SNIES. | | | | | | | |
| Tipo de experiencia y tiempo requerido: | Un (1) año de experiencia profesional. | | | | | | | |
| Otros requisitos del empleo: | Tarjeta Profesional en los casos señalados por la Ley | | | | | | | |
| Equivalencias | | | | | | | | |
| SI | X | NO | EQUIVALENCIAS: Aplican las equivalencias definidas en la normativa aplicable a la Entidad. | | | | | |
| Competencias Básicas u Organizacionales | | | | | | | | |
| 1 | Comportamiento Ético. | | | 2 | Comunicación Efectiva. | | | |
| 3 | Trabajo en Equipo. | | | 4 | Adaptabilidad. | | | |
| 5 | Orientación al Logro | | | 6 | Orientación al Usuario y al Ciudadano. | | | |
| 7 | *Conceptos Evasión, Elusión y Contrabando *Ley de transparencia. | | | 8 | Herramientas Informáticas. | | | |
| 9 | Gestión Documental. | | | 10 | Modelo integrado de Planeación y Gestión. | | | |
| 11 | Código de Ética y Buen Gobierno, Código de Integridad. | | | 12 | PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Disposiciones generales, Procedimiento Administrativo General (Ley 1437 de 2011 -Título I; Título II, Título III. -Capítulos 1,5 al 8-). | | | |

| | | | | | | | | |
|---|--|----------------------------------|--|-----------------------|--|---------------------------|-----------------------------|--------------------|
|  | | DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO | | | | Versión formato | FT-TAH-1824 | |
| | | | | | | 4 | | |
| Año | 2023 | Versión de la ficha | 0 | 1 | Vigencia Desde. | 27/01/2023 | Hasta. | |
| Identificación del empleo | | | | | | | | |
| Denominación del empleo: | Gestor II | Cód | 302 | Grado | 02 | Nivel Jerárquico: | NIVEL PROFESIONAL | Código de la Ficha |
| Tipo de Empleo | Carrera Administrativa | Análisis e inteligencia de datos | | | | | | TP-AD-3007 |
| Ubicación del empleo | | | | | | | | |
| Proceso(s) | Todos los procesos | | | | | | | |
| Subproceso(s) | Todos los subprocesos asociados al o los proceso(s) | | | | | Aplicación de la Ficha | Niveles Central y Seccional | |
| Superior inmediato: | Quien ejerza la supervisión directa | | | | Dependencia: | Donde se ubique el empleo | | |
| 13 | SISTEMA PQRSF. | | | 14 | Políticas Estatales de Servicio al Ciudadano. | | | |
| 15 | Constitución Política: Derechos Fundamentales, Principios y Estructura del Estado. | | | 16 | | | | |
| Competencias Funcionales | | | | | | | | |
| 1 | Software, aplicaciones y herramientas para análisis de datos | | | 2 | Desarrollo y programación | | | |
| 3 | Modelos estadísticos y matemáticos | | | 4 | Extracción, arquitectura y almacenamiento de datos | | | |
| 5 | Técnicas de aprendizaje automatizado | | | 6 | Protección, Seguridad y Ética de los Datos | | | |
| Competencias Conductuales o Interpersonales | | | | | | | | |
| Nombre | | | Nivel | Nombre | | | Nivel | |
| Comportamiento ético | | | 4 | Innovación | | | 4 | |
| Iniciativa | | | 4 | Solución de problemas | | | 4 | |
| CONTROL DE CAMBIOS | | | | | | | | |
| Resolución No. | Fecha | Versión | Descripción del cambio | | | | | |
| 0010 | 27/01/2023 | 1 | Por la cual se modifica la Resolución número 060 del 11 de junio de 2020 | | | | | |



Decreto 419 de 2023

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

DECRETO 0419 DE 2023

(Marzo 21)

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

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

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

CONSIDERANDO

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

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

(...)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DECRETA

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

1. Despacho Dirección General.

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

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

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

3. Planta Global.

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

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

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

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

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

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

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

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

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

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

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

(FDO.) GUSTAVO PETRO URREGO

EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO,

JOSÉ ANTONIO OCAMPO GAVIRIA

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,

CÉSAR AUGUSTO MANRIQUE SOACHA

Fecha y hora de creación: 2024-03-18 06:59:43

100202151-

CIRCULAR NÚMERO 0 0 0 0 5

(0 1 MAR 2024)

PARA: Directores(as) de Gestión, Jefes de Oficina, Subdirectores(as), Defensor del Contribuyente y del Usuario Aduanero, Directores(as) Seccionales, Coordinadores(as), Jefes de División, Jefes de Grupos Internos de Trabajo, demás servidores públicos de la DIAN.

DE: Directora de Gestión Corporativa.

ASUNTO: Acciones a surtir por parte de la entidad previo al nombramiento y posesión en periodo de prueba – Proceso de Selección DIAN en las modalidades de ingreso y ascenso Convocatoria No. 2497 de 2022.

En consideración al Proceso de Selección DIAN No. 2497 de 2022 convocado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, a través del Acuerdo No CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022¹, le corresponde a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) desarrollar las acciones previas al nombramiento en periodo de prueba de las personas que superen el proceso y conformen las listas de elegibles para suplir las vacantes ofertadas, atendiendo la normatividad dispuesta para tal efecto. Razón por la cual, y de acuerdo con las competencias conferidas, se hace necesario asignar los responsables y fijar los términos que deben surtir para garantizar su ejecución, así:

1. Responsables.

- 1.1 Subdirección de Gestión del Empleo Público a través de las Coordinaciones de Selección y Provisión del Empleo y Administración de Planta de Personal.
- 1.2 Subdirección de Desarrollo del Talento Humano a través de la Coordinación de Bienestar y Riesgos Laborales.
- 1.3 Subdirección Escuela de Impuestos y Aduanas.
- 1.4 Dirección de Gestión Corporativa.
- 1.5 Dirección de Gestión Estratégica y de Analítica.
- 1.6 Direcciones Seccionales a través del Despacho o de las Divisiones de Talento Humano, según corresponda
- 1.7 Dirección General.

2. Distribución de vacantes.

La Dirección de Gestión Estratégica y de Analítica, en coordinación con la Subdirección de Gestión de Empleo Público, a través de la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo, conforme a los criterios y lineamientos gerenciales definidos por la Dirección General, identificará las dependencias en que serán distribuidas las vacantes ofertadas, según la ubicación geográfica dispuesta para los empleos ofertados en virtud del Acuerdo No CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022.

¹ Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer 4700 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. Disponible en <https://historico.cnsc.gov.co/index.php/normatividad-dian-2022/dian-2022-acuerdo-anexo>

Continuación de la Circular: "Acciones a surtir por parte de la entidad previo al nombramiento en periodo de prueba – Proceso de Selección DIAN en las modalidades de ingreso y ascenso Convocatoria No. 2497 de 2022."

Al respecto, se precisa que, atendiendo lo establecido por el parágrafo 5 del artículo 9° del Acuerdo referenciado, la ciudad o lugar geográfico de ubicación del empleo a proveer con sus respectivas vacantes reportadas en la convocatoria, 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 el Acuerdo de convocatoria, atendiendo las necesidades del servicio que se identifiquen.²

3. Acciones previas al nombramiento en periodo de prueba.

Desempate

3.1. Recibidas las listas de Elegibles en firme expedidas por la CNSC, para aquellas OPEC en donde se configure la condición de empate y en las que deba realizarse audiencia pública para la escogencia de vacante de un empleo ofertado con vacantes localizadas en diferentes ubicaciones geográficas³, la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo dispondrá hasta **diez (10) días hábiles** siguientes, para efectuar la revisión, alistamiento y envío de correos a los elegibles que se encuentren en condición de empate, por obtener puntajes totales iguales en la conformación de la respectiva lista.

3.2. Remitidos los correos electrónicos a los elegibles antes referidos, estos dispondrán de hasta **cinco (5) días hábiles** (según se indique en el correo electrónico), para que acrediten alguna de las condiciones establecidas para el desempate, según los criterios definidos en el artículo 37 del Acuerdo N° CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022, en concordancia con el Acuerdo 0166 del 12 de marzo de 2020, adicionado por el Acuerdo 0236 del 15 de mayo de 2020.

3.3 Cumplidos los cinco (5) días hábiles y, recibida la documentación que acredite alguna condición para el desempate por parte de los elegibles, se dispondrán hasta **cinco (5) días hábiles** para comunicar a los elegibles el resultado del desempate.

Si finalizados los cinco (5) días hábiles los elegibles no acreditan alguna condición o, persiste el empate, en los siguientes **cinco (5) días hábiles** se procederá a adelantar la citación para realizar el procedimiento dispuesto en el numeral 9 del artículo 37 del Acuerdo N° CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022 "(...) de mantenerse el empate, éste se dirimirá mediante sorteo con la citación de los interesados, de lo cual se deberá dejar la evidencia documental", tiempo en el cual se realizará el alistamiento, citación y sorteo a efectuar. Los resultados serán comunicados en tiempo real, dejando registro fílmico de esta actividad y expidiéndose la respectiva acta de la sesión.

Cabe señalar que solo se adelantará este procedimiento, en los empates que se presenten en las primeras posiciones de las listas y que cuya posición les permita acceder a una de las vacantes ofertadas. Así mismo, no se adelantará este procedimiento en las listas de elegibles de empleos cuyas vacantes se sitúen en una única ciudad, salvo que la posición

² "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 cual se entiende que los participantes en este proceso de selección, con su inscripción, aceptan esta situación."

³ Artículos 37 y 38 del acuerdo de convocatoria

91

Continuación de la Circular: "Acciones a surtir por parte de la entidad previo al nombramiento en periodo de prueba – Proceso de Selección DIAN en las modalidades de ingreso y ascenso Convocatoria No. 2497 de 2022."

meritocrática deba dirimirse para definir el elegible a ser nombrado en la última vacante disponible.

Audiencia pública para la escogencia de vacante de un empleo ofertado con vacantes localizadas en diferente ubicación geográfica.

3.4. Recibidas las listas de Elegibles en firme expedidas por la CNSC y **definido el orden de mérito**, por cuanto no exista condición de empate o sea dirimida dicha situación según lo indicado con anterioridad para aquellas OPEC en donde se configure la existencia de dos o más ubicaciones geográficas, la Subdirección de Gestión del Empleo Público, en los siguientes **cinco (5) días hábiles** a la comunicación de la firmeza de la lista o a la culminación del proceso de desempate, según corresponda, comunicará a la CNSC las listas de elegibles para la programación de la *audiencia pública para la escogencia de vacante de un empleo ofertado con vacantes localizadas en diferente ubicación geográfica*. La audiencia se realizará a través de la plataforma tecnológica SIMO o aquella que disponga la CNSC; según lo dispuesto por el Acuerdo 0166 del 12 de marzo de 2020.⁴

La comunicación a la CNSC se realizará con mínimo **ocho (8) días calendario** de antelación a la celebración de la audiencia pública, con el propósito que, la misma sea programada en la plataforma tecnológica por parte de la CNSC y sea informada a la DIAN la programación efectiva a través de la plataforma tecnológica dispuesta para dicho fin. Una vez recibida la confirmación por parte de la CNSC, la DIAN, a más tardar el día hábil siguiente comunicará a través de los correos informados por los elegibles, la fecha para la Audiencia Pública.

Según lo dispuesto en el Acuerdo 0166 de 2020 expedido por la CNSC⁵, la aplicación tecnológica dispuesta para la Audiencia Pública estará habilitada por **tres (3) días hábiles**, para que los elegibles asignen el orden de preferencia de acuerdo con las vacantes ofertadas para el empleo al cual concursaron.

3.5. La CNSC, en el marco de sus competencias, allegará a la DIAN la certificación y el reporte del resultado de la escogencia de vacante de un empleo ofertado con vacantes localizadas en diferente ubicación geográfica por parte de los elegibles.

3.6. En el evento en que la CNSC reporte la inasistencia de uno o varios elegibles a la audiencia pública y no certifique la ciudad asignada, la DIAN otorgará aleatoriamente a los elegibles una de las plazas que no hayan sido seleccionadas en el desarrollo de la audiencia.

Curso de Inducción Institucional

3.7. Una vez definidos los empates y efectuada la escogencia de plazas, así como declarada la firmeza de las listas que no deba desarrollarse estas actividades, la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo de la Subdirección de Gestión del Empleo Público, dispondrá de **ocho (8) días hábiles** para el alistamiento y comunicación a la Subdirección Escuela de Impuestos y Aduanas para que esta dependencia continúe con las actividades requeridas dentro del Programa de Inducción.

3.8. Recibida la comunicación indicada en el numeral 3.6, la Subdirección Escuela de Impuestos y Aduanas, procederá a informar dentro de los **cinco (5) días hábiles**

⁴ Artículo 5, Acuerdo 0166 del 12 de marzo de 2020.

⁵ Numeral 3, Artículo 5, Acuerdo 0166 del 12 de marzo de 2020.

Continuación de la Circular: "Acciones a surtir por parte de la entidad previo al nombramiento en periodo de prueba – Proceso de Selección DIAN en las modalidades de ingreso y ascenso Convocatoria No. 2497 de 2022."

siguientes a los elegibles sobre el procedimiento y fechas establecidas para adelantar la inducción. Dicha comunicación se adelantará a los elegibles desde el correo electrónico escuela@dian.gov.co.

3.9. Finalizado el tiempo programado para la inducción⁶, la Subdirección Escuela de Impuestos y Aduanas dentro de los **cinco (5) días hábiles** siguientes, remitirá a la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo de la Subdirección de Gestión del Empleo Público, la certificación que acredita que el elegible cumplió con el proceso de inducción requerido para su nombramiento.

3.10. Es de aclarar que, la inducción forma parte de las condiciones necesarias para efectuar el nombramiento en periodo de prueba según lo dispuesto en el artículo 4 del Acuerdo No CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022:

"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". (Subraya y Negrilla fuera de texto.

Razón por la cual, si un elegible no aprueba la inducción dentro del término establecido, se declarará el no cumplimiento de este requisito, procediéndose a la expedición de la respectiva resolución de abstención del nombramiento. La Subdirección Escuela de Impuestos y Aduanas remitirá el respectivo reporte frente al desarrollo o no de la inducción por el elegible a la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo para lo pertinente.

3.11. De no culminarse o realizarse el curso de inducción en el nuevo término determinado por la Subdirección Escuela de Impuestos y Aduanas, ésta última procederá a realizar el reporte señalado en el numeral 3.10 de la presente circular.

4. Acto administrativo de nombramiento en periodo de prueba o de abstención del nombramiento

4.1. Recibidas las certificaciones de que trata el numeral 3.9 de la presente circular, la DIAN, a partir del día siguiente contará con **diez (10) días hábiles** para la expedición del acto administrativo de nombramiento en periodo de prueba, cuya proyección corresponderá a la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo quien remitirá el acto de nombramiento al Despacho de la Subdirección de Gestión del Empleo Público para su revisión, VoBo y posterior remisión a la Dirección de Gestión Corporativa para su revisión, VoBo y envío subsiguiente al Despacho del Director General para firma.

⁶ Según lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 4° del Acuerdo No CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022 del 10, establece: "(...) el periodo de inducción tendrá una duración (...) máxima de 15 días hábiles".

Continuación de la Circular: "Acciones a surtir por parte de la entidad previo al nombramiento en periodo de prueba – Proceso de Selección DIAN en las modalidades de ingreso y ascenso Convocatoria No. 2497 de 2022."

En todo caso, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1º del Decreto 648 de 2017⁷, y los artículos 4º y 5º de la Ley 190 de 1995⁸, corresponde al Subdirector de Gestión de Empleo Público, antes de proyectar y tramitar los respectivos actos de nombramientos, verificar y certificar que los elegibles cumplen los requisitos exigidos para la expedición del acto de nombramiento, según la Constitución, la ley⁹, los reglamentos y el Manual Específico de Requisitos y Funciones -MERF utilizado para la realización de este proceso de selección, así como verificar los antecedentes fiscales, disciplinarios, judiciales, medidas correctivas, registro de deudores alimentarios morosos, entre otros, dejando las constancias respectivas.

Lo concerniente a la revisión de los requisitos de estudios y experiencia determinados en el Manual Específico de Requisitos y Funciones -MERF para la expedición del acto administrativo de nombramiento en periodo de prueba, la adelantará la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo con la documentación cargada por el aspirante al momento de su inscripción en el concurso de méritos, registrados en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad SIMO₁ que sirvieron de base para su habilitación en la convocatoria.

4.2. De encontrarse que alguno de los elegibles no cumple con los requisitos para su nombramiento, mediante acto administrativo motivado, la Entidad se abstendrá de efectuar el nombramiento en periodo de prueba. Contra dicho acto administrativo procede únicamente el recurso de reposición, el cual deberá ser resuelto dentro de los dos (2) meses siguientes a su interposición.¹⁰

4.3. Por otro lado, expedido el acto de nombramiento, el elegible contará con **diez (10) días hábiles** contados a partir del día siguiente a su comunicación, para efectos de manifestar la aceptación del empleo, programar su posesión y/o solicitar la prórroga de posesión, acciones que deberá adelantar a través del Sistema Modular Kactus.

4.4. Aceptado el nombramiento, la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano y las Direcciones Seccionales, según corresponda, adelantarán oportunamente la programación del examen médico de ingreso del elegible, debiéndose realizar antes de la fecha fijada para posesión, respetando los términos señalados en la Ley.

5. Posesión

La Coordinación de Administración de Planta de Personal y los Directores Seccionales y Jefes de División de Talento Humano, responsables del trámite de posesión, previo a la toma de la misma, deberán verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la

⁷ Artículo 2.2.5.1.4 Requisitos para el nombramiento y ejercer el empleo. Para ejercer un empleo de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, se requiere: 1. Reunir los requisitos y competencias que la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales exijan para el desempeño del cargo. (...)

Artículo 2.2.5.1.5 Procedimiento para la verificación del cumplimiento de los requisitos. Corresponde al jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, antes que se efectúe el nombramiento: 1. Verificar y certificar que el aspirante cumple con los requisitos y competencias exigidos para el desempeño del empleo por la Constitución, la ley, los reglamentos y los manuales de funciones y de competencias laborales. 2. Verificar directamente los antecedentes fiscales, disciplinarios y judiciales del aspirante, dejando las constancias respectivas.

⁸ Artículo 4º.- El jefe de la unidad de personal de la entidad que reciba una solicitud de empleo, o quien haga sus veces, dispondrá de un término de quince (15) días para velar porque la correspondiente hoja de vida reúna todos los requisitos. Si a ello hubiere lugar, dejará constancia escrita de las correspondientes observaciones.

Artículo 5º.- En caso de haberse producido un nombramiento o posesión en un cargo o empleo público o celebrado un contrato de prestación de servicios con la administración sin el cumplimiento de los requisitos para el ejercicio del cargo o la celebración del contrato, se procederá a solicitar su revocación o terminación, según el caso, inmediatamente se advierta la infracción.

⁹ Además de las definidas por el artículo 2.2.5.1.4 del Decreto 1083 de 2015, para efectos de nombramientos y posesiones debe verificarse:

- Ley 2097 de 2021 artículo 6 - 2. No se podrá nombrar ni posesionar en cargos públicos ni de elección popular a las personas reportadas en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos, hasta tanto no se pongan a paz y salvo con las obligaciones alimentarias. A partir de la fecha se debe solicitar el certificado del Registro de Deudores Alimentarios Morosos - REDAM.
- Ley 1801 de 2016 artículo 183. Consecuencias por el no pago de multas. Si transcurridos seis meses desde la fecha de imposición de la multa, esta no ha sido pagada con sus debidos intereses, hasta tanto no se ponga al día, la persona no podrá:

(...)

- 2. Ser nombrado o ascendido en cargo público.(...).

¹⁰ Artículo 38 del Decreto Ley 0927 de 2023.

Continuación de la Circular: "Acciones a surtir por parte de la entidad previo al nombramiento en periodo de prueba – Proceso de Selección DIAN en las modalidades de ingreso y ascenso Convocatoria No. 2497 de 2022."

normatividad y en la Ley para el ejercicio del empleo público, dejando constancia de su verificación en el formato diseñado para tal fin. En todo caso, de identificar algún aspecto que no permita dar posesión al elegible, se deberán dejar las respectivas evidencias, constancias y soportes documentales.

En consecuencia, la Coordinación de Administración de Planta de Personal y los Directores Seccionales y Jefes de División de Talento Humano, deberán reportar de manera inmediata y oportunamente a la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo por el Sistema Modular Kactus o por el mecanismo que éste disponga, las posesiones efectuadas, la autorización de prórroga de posesión con su respectivo soporte, así como las novedades que surjan al momento de la misma que no permitan realizarla, a efectos de que la Subdirección de Gestión de Empleo Público adelante las acciones que sean procedentes.

En tal sentido, de configurarse alguna de las causales establecidas en los artículos 2.2.5.1.12 y 2.2.5.1.13 del Decreto 1083 de 2015, la entidad procederá a expedir los respectivos actos de derogatoria o revocatoria, según corresponda.

Las novedades de abstención, derogatoria, revocatoria y renuncia que adquieran firmeza, y las posesiones generadas durante el proceso de nombramiento y posesión, serán reportadas por la Subdirección de Gestión del Empleo Público en el SIMO, en los términos previstos en la normatividad vigente, tendientes a reportar la efectividad de la provisión del empleo o viabilizar la recomposición automática de la lista de elegibles y la consecuente autorización de uso de éstas por parte de la CNSC, atendiendo lo establecido en el artículo 6° del Acuerdo 165 de 2020 – CNSC, según sea el caso.

6. Generalidades del proceso

6.1. La DIAN establecerá comunicación con los elegibles objeto de nombramiento en periodo de prueba, a través del correo institucional vinculaciones@dian.gov.co; desde el cual se remitirán los respectivos comunicados, instructivos, requerimientos y resultados de las etapas a cargo de la DIAN; así mismo, se dispone dicha dirección electrónica para efectos de recibir las consultas e inquietudes que se generen por los elegibles durante las etapas mencionadas en la presente circular. Durante la etapa de curso de inducción las comunicaciones y solicitudes al respecto se realizarán desde y hacia el correo institucional escuela@dian.gov.co.

6.2. Las consultas o novedades que se generen en la etapa de *Audiencia pública para la escogencia de vacante de un empleo ofertado con vacantes localizadas en diferente ubicación geográfica* deberán presentarse por los medios y tiempos que determine la CNSC.

6.3. A partir de la expedición del acto administrativo de nombramiento, corresponderá a la Subdirección de Gestión de Empleo Público y a las Direcciones Seccionales, según la ubicación detallada en el acto de nombramiento, adelantar la comunicación y contacto con el elegible a efectos de dinamizar la posesión o evaluar las solicitudes de prórrogas, para lo cual, se apoyarán en la información contenida en el Registro Único de Personal – RUP del Sistema Modular Kactus.

6.4. Las comunicaciones que se realicen en las diferentes etapas previas al nombramiento y posesión, se efectuarán a las direcciones electrónicas registradas por los aspirantes al momento de la inscripción de la convocatoria. Si el elegible requiere modificar el correo electrónico registrado para adelantar las comunicaciones y notificaciones en el presente

Continuación de la Circular: "Acciones a surtir por parte de la entidad previo al nombramiento en periodo de prueba – Proceso de Selección DIAN en las modalidades de ingreso y ascenso Convocatoria No. 2497 de 2022."

proceso, deberá acudir a la CNSC y solicitar la actualización del dato en la ventanilla única de dicha entidad, remitiendo a la DIAN copia de la radicación de su solicitud.

Si el aspirante es funcionario DIAN, registró como medio de comunicación y notificación su correo electrónico institucional y se encuentra en situación administrativa, deberá tener presente **que ésta no interrumpe ninguno de los términos establecidos en la circular** para adelantar las etapas previas al nombramiento y posesión, así que deberá estar atento a las comunicaciones que se realicen y, de ser el caso, solicitar oportunamente el cambio de correo electrónico a la CNSC conforme lo indicado en el párrafo anterior.

6.5. La DIAN habilitará el Registro Único de Personal – RUP, a través del Sistema Modular Kactus, para el desarrollo de algunas de las etapas señaladas en la presente circular, así como para la recepción de información y documentación que le sea requerida a los elegibles.

6.6. El Registro Único de Personal – RUP, a través del Sistema Modular Kactus, servirá de mecanismo de comunicación entre las diferentes dependencias de la entidad encargadas de adelantar las acciones previas al nombramiento, como también de las responsables de la adecuación de infraestructura, adecuación de los puestos de trabajo, equipos de cómputo, licencias de software, etc., para lo cual la Subdirección de Gestión de Empleo Público habilitará usuarios y contraseñas, otorgará los permisos correspondientes o remitirá los respectivos reportes a la Coordinación de Bienestar y Riesgos Laborales, Subdirección de Escuela DIAN, Subdirección de Innovación y Tecnología, Subdirección Administrativa, y demás que se requieran, que les permita la obtención de la información de los elegibles a nombrar, a efectos de adelantar los trámites pertinentes según sus competencias y acciones determinadas en la estrategia *Onboarding*.

6.7. Así mismo, corresponde a los servidores públicos con personal a cargo, una vez posesionados los elegibles en sus respectivos empleos, garantizar la entrega oportuna del puesto de trabajo, equipo de cómputo y demás herramientas que se requieran para la prestación de los servicios, adelantar las etapas de entrenamiento en el puesto de trabajo, viabilizar la formación y capacitación a la que sean citados, concertar compromisos, entre otros, que permitan la adecuada integración del nuevo servidor con las labores y responsabilidades de cada área, de conformidad con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.

Saludos cordiales,


LUZ NAYIBE LÓPEZ SUÁREZ
Directora de Gestión Corporativa

0 1 MAR 2024

Aprobó: Jaime Elkim Muñoz Riaño - Subdirector de Gestión de Empleo Público.

Revisó: Olga Lucía Mora Aponte - Subdirectora Escuela de Impuestos y Aduanas.
Diana Constanza Pérez Vargas - Subdirectora de Desarrollo del Talento Humano.
Yusef Abdel Morad Perez - Inspector III - Despacho Dirección Gestión Corporativa.

Proyectó: Danny Haiden López Bernal - Jefe de la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo (A).
Elaboró: Bernardo Porras Gómez - Analista IV - Coordinación de Selección y Provisión del Empleo.



100151185 – 000590

Bogotá D.C. 13 de marzo de 2024

Señor(a):

Elegible proceso de Selección DIAN No. 2497 de 2022 – 5 OPEC

Ciudad

Ref.: Citación audiencia pública para escogencia de vacante de un mismo empleo ofertado con vacantes localizadas en diferente ubicación geográfica – Proceso de Selección DIAN No. 2497 de 2022 – OPEC No. 198234, 198302, 198315, 198457 y 200680.

En el marco del Proceso de Selección DIAN No. 2497 de 2022 y en cumplimiento de lo establecido en el Artículo 38 del Acuerdo No. 08 de 2022, la UAE – DIAN se permite citar(a) a la realización de la Audiencia Pública de referencia en el asunto, a fin de que seleccione y asigne la plaza en orden de su preferencia para la(s) vacante(s) ofertada(s) en el empleo por el cual concursó.

Esta actividad, atendiendo lo dispuesto por el Acuerdo 0166 de 2020 adicionado por el Acuerdo 0236 de 2020, será realizada de manera virtual en el módulo “Audiencias” a través de la plataforma SIMO, a partir de las 00:00 horas del 20 de marzo y hasta las 23:59 horas del día 22 de marzo de 2024; vencido este plazo no tendrá otra oportunidad para elegir y se le asignará plaza de acuerdo con el procedimiento definido en la norma.

Para el desarrollo de la Audiencia, se precisa considerar todo lo dispuesto en el Acuerdo No. 166 de 2020, adicionado por el Acuerdo CNSC No. 2497 de 2022 expedidos por la CNSC, así como las siguientes recomendaciones:

- Leer previamente la “GUÍA DE ORIENTACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE LAS AUDIENCIAS DE ESCOGENCIA DE VACANTES – PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022”, alojada en el enlace: <https://historico.cnsc.gov.co/index.php/dian-2022-guias>.
- Culminado el proceso de asignación de la prioridad por ubicación geográfica de las vacantes del empleo, deberá verificar detenidamente la información registrada, dado que, tan pronto apruebe la selección, el sistema deshabilitará automáticamente la opción “ingresar prioridad”, siendo inviable modificar alguna de las opciones elegidas.



- Descargue la constancia de la priorización realizada para la escogencia de la ubicación geográfica durante la audiencia pública.
- Teniendo en cuenta que la funcionalidad y administración de la plataforma SIMO 4.0 es de manejo exclusivo de la CNSC, se hace oportuno precisar que, en caso de presentar alguna dificultad con el aplicativo durante la audiencia, han sido habilitados los siguientes canales para su atención:
 1. VENTANILLA ÚNICA, a la cual podrá acceder a través del siguiente enlace: <https://gestion.cnsc.gov.co/cpqr/>
 2. Atención personalizada. Carrera 16 No. 96-64 Bogotá, de lunes a viernes desde las 7:30 horas hasta las 17:00 horas. También, podrá agendar cita a través del siguiente enlace: Agendamiento Atención Presencial <https://outlook.office365.com/owa/calendar/Asignacindeestacionesde trabajo@cnsc.gov.co/bookings/>
 3. Radicación de correspondencia. Carrera 16 No. 96-64 piso 7 Bogotá D.C., de lunes a viernes desde las 7:30 horas hasta las 17:00 horas.
 4. Atención telefónica. Línea de atención al ciudadano (601) 325 97 00 de lunes a viernes desde las 7:30 horas hasta las 17:00 horas o llamada web ingresando al enlace <https://www.cnsc.gov.co/atencion-servicios-ciudadania/llamada-telefonica-por-la-web> o Chat (ubicado en la parte inferior derecha de la página web de la CNSC) donde los cibernautas recibirán asesoría y/o respuesta a sus inquietudes mediante la Asistente Virtual ADRI de manera inmediata en temas relacionados con el proceso de selección o carrera administrativa.

Por lo expuesto, agradecemos total adhesión a lo establecido por la CNSC para finalizar satisfactoriamente la Audiencia Pública.

Atentamente,



Jaime Elkim Muñoz Riaño
Subdirector de Gestión del Empleo Público

Proyectó: Jaime Eduardo González Córdoba – Coordinación de Selección y Provisión del Empleo
Revisó: Danny Haiden López Bernal – Jefe de la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo (A) 



REPÚBLICA DE COLOMBIA



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

RESOLUCIÓN № 5848
8 de febrero de 2024



2024RES-400.300.24-013836

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer cincuenta y uno (51) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR II, Código 302, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 198234, del Nivel Profesional del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022 - Ingreso”

LA COMISIONADA NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

En uso de las facultades conferidas en el artículo 130 de la Constitución Política y, en especial, las establecidas en el numeral 28.4 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, en el artículo 32 del Acuerdo № CNT2022AC000008 de 2022, y el numeral 18 del artículo 14 del Acuerdo No. 75 de 2023,
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 de conformidad con el artículo 11, literales c), e) e i) de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la CNSC, entre otras funciones, *“c) Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento”, “e) Conformar, organizar y manejar el Banco Nacional de Listas de Elegibles (...)” e “i) Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin”*.

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer cincuenta y uno (51) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR II, Código 302, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 198234, del Nivel Profesional del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022 - Ingreso”

Que el artículo 4 de la Ley 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, 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”*, cuya administración y vigilancia le corresponde a la CNSC, competencia confirmada 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 en virtud de lo expuesto, 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 artículos 28 al 35 *ibidem*.

Que, en observancia de las citadas normas, la CNSC expidió el Acuerdo No. CNT2022AC000008 de 2022, modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 de 2023, *“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”*.

Que el artículo 32 del referido Acuerdo No. CNT2022AC000008 de 2022, dispone:

*De conformidad con las disposiciones del numeral 28.4 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la CNSC conformará y adoptará, en estricto orden de mérito, las Listas de Elegibles para proveer las vacantes definitivas de los empleos ofertados en el presente proceso de selección, con base en la información de los resultados definitivos registrados en SIMO para cada una de las pruebas aplicadas, debidamente ponderados. Además, en aplicación del artículo 28, numeral 28.3, literal b, *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.*

Que los artículos 40 y 41 *ibidem*, se establece:

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. *“(…) “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”.*

Que, el Decreto Ley 927 de 2023, *“Por el cual se modifica el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial -DIAN y la regulación de la regulación de la administración y gestión de su talento humano”*, dispone en sus artículos 36 y 152 que:

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

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer cincuenta y uno (51) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR II, Código 302, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 198234, del Nivel Profesional del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022 - Ingreso”

(...)

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

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

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

(...)

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

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

Que la CNSC, en el marco del Proceso de Selección DIAN 2022, ha adelantado y culminado con éxito las fases de i) Convocatoria y divulgación, ii) Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para el proceso de selección en las modalidades de ascenso e ingreso, iii) Verificación de los Requisitos Mínimos (...) y iv) Aplicación de las pruebas de selección, de manera que ya fueron publicados, en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, los resultados consolidados de las pruebas aplicadas, así como los resultados de los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas.

Que el numeral 18 del artículo 14 del Acuerdo No. 75 de 2023, dispone que es función de los Despachos de los Comisionados: *“Expedir los actos administrativos para conformar y adoptar, modificar, aclarar o corregir las Listas de Elegibles de los procesos de selección a su cargo (...), de conformidad con la normatividad vigente”.*

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Conformar y adoptar la Lista de Elegibles para proveer cincuenta y uno (51) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR II, Código 302, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 198234, del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal

"Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer cincuenta y uno (51) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR II, Código 302, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 198234, del Nivel Profesional del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022 - Ingreso"

de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, ofertado con Proceso de Selección DIAN 2022 - en la modalidad de Ingreso, así:

| POSICIÓN | TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN | No. DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN | NOMBRES | APELLIDOS | PUNTAJE |
|----------|-------------------------------------|------------------------------------|-------------------|---------------------|---------|
| 1 | CC | 1129574057 | LUIS CARLOS | PICO RIPOLL | 90.38 |
| 2 | CC | 80203302 | OMAR YEZID | BARRERA LEON | 89.80 |
| 3 | CC | 1016012411 | JUAN CARLOS | GARCÍA BARÓN | 88.89 |
| 4 | CC | 15923386 | WILSON ALEJANDRO | ROJAS CALVO | 88.31 |
| 5 | CC | 1049628159 | FABIÁN LEONARDO | ROMERO BOLÍVAR | 87.59 |
| 6 | CC | 1067896172 | DANIEL ENRIQUE | TORDECILLA BURGOS | 86.81 |
| 7 | CC | 1064976913 | KEVIN LUIS | PEREZ CANTERO | 86.76 |
| 8 | CC | 1067881785 | MANUEL JESUS | SOTO DE LA VEGA | 86.69 |
| 9 | CC | 30335802 | AMANDA LUCIA | MARTINEZ VASQUEZ | 86.68 |
| 10 | CC | 80035268 | ELKIN ELIECER | ALARCON BOHORQUEZ | 86.66 |
| 11 | CC | 1026576422 | LESLIE JOHANNA | MARTÍNEZ MARTÍNEZ | 86.52 |
| 12 | CC | 1032473633 | JORGE CAMILO | TORRES CRUZ | 86.44 |
| 13 | CC | 52277768 | CONN Y ALEJANDRA | GUTIERREZ PEÑA | 86.27 |
| 14 | CC | 30239754 | ANA CRISTINA | LÓPEZ SÁNCHEZ | 86.22 |
| 15 | CC | 1053834065 | JHONATAN | CARDONA GIRALDO | 86.02 |
| 16 | CC | 1010197552 | CARLOS ANDRES | SALAZAR VILLAMIZAR | 85.53 |
| 17 | CC | 13740587 | LUDWING MAURICIO | ARCHILA MARIN | 85.52 |
| 18 | CC | 1036949393 | SANTIAGO | VALLEJO TORO | 85.36 |
| 19 | CC | 1140854744 | MELISSA GEENETH | OJEDA LIZARAZO | 85.15 |
| 20 | CC | 1144159019 | GUSTAVO ADOLFO | BEJARANO TRUJILLO | 84.98 |
| 21 | CC | 1014224519 | LUZ MERY | HUERTAS ROMERO | 84.83 |
| 22 | CC | 9725513 | OSCAR JULIAN | PABON RINCON | 84.82 |
| 23 | CC | 1054682165 | BRAYAN STEVENS | RUBIO GUERRERO | 84.68 |
| 24 | CC | 37333213 | BLEXI DEL CARMEN | GRANADOS OSORIO | 84.60 |
| 25 | CC | 1014254361 | NATALY ANDREA | PEDRAZA JIMÉNEZ | 84.55 |
| 26 | CC | 1077843104 | JOSE ARLEZ | ROJAS PEÑA | 84.51 |
| 27 | CC | 1035850219 | CHRISTIAN FELIPE | ALZATE CARDONA | 84.28 |
| 28 | CC | 1130618870 | IVAN DARIO | RAMOS VACCA | 84.23 |
| 29 | CC | 16696758 | MARCO FIDEL | SUAREZ CORREDOR | 84.22 |
| 30 | CC | 79684171 | CARLOS ANDRES | RODRIGUEZ BAYONA | 84.19 |
| 31 | CC | 1022385634 | IRMA ANDREA | GUEVARA BERNAL | 84.07 |
| 32 | CC | 1035225341 | CAMILO ANDRÉS | TOBÓN FLOREZ | 84.02 |
| 33 | CC | 1144133156 | ANDERSON | CASTAÑEDA TRUJILLO | 83.98 |
| 34 | CC | 87066499 | JONATHAN | BOLAÑOS CORAL | 83.87 |
| 34 | CC | 1015408919 | JUAN SEBASTIAN | CHAVES ZAMUDIO | 83.87 |
| 35 | CC | 10777203 | JAVIER MARDOQUEO | OSPINO MARTÍNEZ | 83.70 |
| 36 | CC | 1101756196 | JOHN EDISSON | PARDO SANTAMARIA | 83.67 |
| 37 | CC | 80859584 | CAMILO ANDRES | GARCIA CHAMORRO | 83.65 |
| 38 | CC | 1030551792 | WILLIAM ALEXANDER | CASILIMAS GAVIRIA | 83.64 |
| 39 | CC | 1004912799 | LUIS MIGUEL | ALMARZA PINO | 83.58 |
| 40 | CC | 88269125 | JUAN MANUEL | SEPULVEDA ROJAS | 83.54 |
| 41 | CC | 1013668374 | JOAN SEBASTIAN | LEON GUEVARA | 83.50 |
| 42 | CC | 1130607062 | ANDRES FERNANDO | SUAREZ MOLINA | 83.49 |
| 42 | CC | 1032430862 | EDUARDO | CONTRERAS BOHORQUEZ | 83.49 |
| 43 | CC | 1111799530 | JOHN MARIO | MICOLTA GARZON | 83.46 |

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer cincuenta y uno (51) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR II, Código 302, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 198234, del Nivel Profesional del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022 - Ingreso”

| POSICIÓN | TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN | No. DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN | NOMBRES | APELLIDOS | PUNTAJE |
|----------|-------------------------------------|------------------------------------|------------------|---------------------|---------|
| 44 | CC | 98761437 | YOHINER ANDRES | BORJA GOEZ | 83.45 |
| 45 | CC | 74084086 | JUAN SEBASTIAN | PEREZ GAITAN | 83.36 |
| 46 | CC | 22581707 | MARTHA CAROLINA | CAMARGO ROJANO | 83.35 |
| 46 | CC | 1010200217 | DANIEL ENRIQUE | SERRANO CASTELLANOS | 83.35 |
| 47 | CC | 80093264 | RAFAEL EDUARDO | GETIVA DE LA HOZ | 83.33 |
| 48 | CC | 15517721 | CHARLE AUGUSTO | LONDOÑO HENAO | 83.24 |
| 49 | CC | 80490267 | DIEGO FERNANDO | GRISALES RAMIREZ | 83.03 |
| 50 | CC | 78717307 | JOSE DAVID | RAMOS BUELVAS | 82.95 |
| 51 | CC | 1017126696 | CARLOS ANDRES | LEON LERMA | 82.84 |
| 52 | CC | 1129575037 | SERGIO IVÁN | CASTRO VILORIA | 82.75 |
| 53 | CC | 1082127097 | JEMMAY ANDRES | FIGUEROA CUELLAR | 82.74 |
| 54 | CC | 1016061189 | NICOLÁS EDUARDO | ROMERO ALEJO | 82.73 |
| 55 | CC | 1103949247 | LUIS EDUARDO | GIL CASTELLANOS | 82.72 |
| 55 | CC | 1026592768 | LAURA MELISA | CAÑÓN GOMEZ | 82.72 |
| 56 | CC | 71375862 | DIEGO FERNANDO | RANGEL ARCINIEGAS | 82.70 |
| 56 | CC | 1070602518 | FRANK MICHAEL | CORDOBA ORTEGA | 82.70 |
| 57 | CC | 13542865 | JAVIER ALEXANDER | ROMAN ORDOÑEZ | 82.66 |
| 58 | CC | 1052404705 | EDGAR ALEXANDER | HERNANDEZ OCHOA | 82.65 |
| 59 | CC | 1037598482 | JOHANNA | ZULUAGA QUIRÓS | 82.61 |
| 60 | CC | 1130618085 | VICTOR HUGO | PATIÑO BRAVO | 82.57 |
| 61 | CC | 1082861314 | CARLOS ALBERTO | OSPINO ROMERO | 82.53 |
| 62 | CC | 80857443 | CESAR AUGUSTO | DEL CORRAL MARTINEZ | 82.43 |
| 63 | CC | 32160611 | MONICA LILIANA | ARTEAGA SIERRA | 82.35 |
| 64 | CC | 80779134 | ANDRES | CORDOBA MELANI | 82.33 |
| 65 | CC | 1053797062 | FÉLIX ANTONIO | CÉSPEDES GIRALDO | 82.23 |
| 66 | CC | 79742595 | FRANCISCO ANDRES | AVENDAÑO ACEVEDO | 82.18 |
| 67 | CC | 1019092162 | ELIANA MARCELA | TOBASURA JIMÉNEZ | 82.11 |
| 68 | CC | 97614010 | WILMAR CLEMENTE | GOMEZ HOLGUIN | 82.09 |
| 69 | CC | 1047397745 | PEDRO ANTONIO | RODRIGUEZ VASQUEZ | 81.94 |
| 70 | CC | 1075252647 | CRISTIAN AUGUSTO | GOMEZ VICTORIA | 81.88 |
| 71 | CC | 1091678456 | LEONEL EDUARDO | CRIADO MENESES | 81.81 |
| 72 | CC | 80817852 | JORGE LUIS | SANCHEZ RUIZ | 81.76 |
| 73 | CC | 1083909889 | ADRIANA | DIAZ CARVAJAL | 81.69 |
| 74 | CC | 94523111 | JULIAN ANDRES | REINA RODRIGUEZ | 81.58 |
| 75 | CC | 39048611 | LAURA MILENA | FERNANDEZ VARELA | 81.52 |
| 76 | CC | 1000235679 | ANGIE CAROLINA | SANCHEZ MONTAÑO | 81.48 |
| 76 | CC | 1032432711 | GUSTAVO EDUARDO | ARENGAS REINES | 81.48 |
| 77 | CC | 1067923233 | KATHIA MILENA | HERRERA SIBAJA | 81.46 |
| 78 | CC | 80116912 | JAVIER RICARDO | PINTO MORENO | 81.32 |
| 79 | CC | 80088660 | DIEGO ENRIQUE | JIMENEZ BECERRA | 81.29 |
| 80 | CC | 1069712277 | DIEGO ANDRES | PORTILLA SALAZAR | 81.08 |
| 80 | CC | 72275577 | JUAN CARLOS | FARELO ROCHA | 81.08 |
| 81 | CC | 1047348978 | LUIS ANGEL | CHARRIS BOLAÑO | 81.06 |
| 82 | CC | 1094935041 | ANGELICA MARIA | CORTES HERNANDEZ | 80.96 |
| 83 | CC | 1036608933 | ALEJANDRA MILENA | ZAPATA RUIZ | 80.91 |
| 83 | CC | 1110515549 | LIZETH | LOPEZ BLANCO | 80.91 |
| 84 | CC | 1090370821 | DIEGO FERNANDO | RODRIGUEZ RINCON | 80.89 |
| 85 | CC | 80854781 | CAMILO | REYES RINCON | 80.78 |

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer cincuenta y uno (51) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR II, Código 302, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 198234, del Nivel Profesional del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022 - Ingreso”

| POSICIÓN | TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN | No. DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN | NOMBRES | APELLIDOS | PUNTAJE |
|----------|-------------------------------------|------------------------------------|------------------------|------------------------|---------|
| 85 | CC | 1143359162 | ANGEL YESID | ANAYA CASTILLO | 80.78 |
| 86 | CC | 91473478 | JOHN ALEXANDER | SÁNCHEZ BEJARANO | 80.68 |
| 87 | CC | 1090467721 | PAOLA ANDREA | CRISTANCHO GONZALEZ | 80.66 |
| 88 | CC | 65758231 | EDNA PIEDAD | TICORA LOZANO | 80.63 |
| 89 | CC | 1075306721 | JUAN SEBASTIAN | MOSQUERA BLANCO | 80.60 |
| 90 | CC | 1023873775 | CARLOS ANDRES | ZAMBRANO ASCENCIO | 80.56 |
| 91 | CC | 1049612789 | ANDREA DEL PILAR | ZARABANDA HERNANDEZ | 80.54 |
| 92 | CC | 1045681820 | CRISTIAN JOEL | GOMEZ HERAZO | 80.48 |
| 93 | CC | 1054565359 | JUAN SEBASTIAN | OROZCO CORTES | 80.41 |
| 94 | CC | 52261387 | ELIANA | SERRANO CAMELO | 80.40 |
| 94 | CC | 3172547 | JOSE MANUEL | RODRIGUEZ ALBORNOZ | 80.40 |
| 95 | CC | 1124004809 | WYLLERD ALFONSO | AVILA DE LA ROSA | 80.38 |
| 96 | CC | 8566090 | SERGIO MAX | SALCEDO MUÑOZ | 80.35 |
| 97 | CC | 1067936393 | MANUEL SALVADOR | HERNANDEZ MARTINEZ | 80.31 |
| 98 | CC | 1014199619 | JENNY PATRICIA | CASTRO SOLANO | 80.24 |
| 99 | CC | 52110831 | GLADYS AMPARO | GAONA GUEVARA | 80.22 |
| 100 | CC | 1073702920 | LUIS GIOVANNY | SUAREZ VILLALOBOS | 80.15 |
| 101 | CC | 39569308 | MARTHA ROCIO | TRUJILLO MARTINEZ | 80.12 |
| 102 | CC | 1045698510 | SAIDY MILAGRO | CALDERA GARCIA | 79.93 |
| 103 | CC | 10029277 | CARLOS ARIEL | MONTES MEDINA | 79.85 |
| 103 | CC | 84089508 | JOHN JADER | ATENCIO ZAMBRANO | 79.85 |
| 104 | CC | 1045716501 | PAULA ANDREA | GOMEZ FRANCO | 79.77 |
| 105 | CC | 89006315 | JUAN FELIPE | GALLEGO RONCANCIO | 79.76 |
| 106 | CC | 1098630695 | MONICA JAZMIN | ANTOLINEZ BECERRA | 79.72 |
| 107 | CC | 1128469448 | CATALINA | LONDOÑO LOPEZ | 79.68 |
| 108 | CC | 11276544 | DANIEL ORLANDO | MARTINEZ RIVILLAS | 79.60 |
| 109 | CC | 6253534 | ALEJANDRO | AMEZQUITA MARIN | 79.59 |
| 110 | CC | 1026295544 | SERGIO IVAN | VANEGAS GUTIERREZ | 79.52 |
| 111 | CC | 1026252014 | LUIS ANDRES | CAMPOS MALDONADO | 79.49 |
| 112 | CC | 1143855828 | ARIANNA | SOTO JARAMILLO | 79.47 |
| 113 | CC | 1112967310 | ALEXIS FERNANDO | MILLAN BUENO | 79.45 |
| 114 | CC | 73136974 | GILBERTO | MARTINEZ VEGA | 79.32 |
| 115 | CC | 1015438480 | DANIELA | LOPEZ SARMIENTO | 79.13 |
| 116 | CC | 14638619 | MAURICIO ANDRES | BANGUERO DE LA BARRERA | 79.12 |
| 117 | CC | 79921925 | DANIEL | BARAJAS HIGUERA | 79.00 |
| 118 | CC | 72345150 | ROBERTO ENRIQUE | BULA CASTELLON | 78.92 |
| 119 | CC | 1067912189 | HORACIO MIGUEL | MARRUGO PETRO | 78.89 |
| 120 | CC | 1043007396 | JUAN GUILLERMO | GOMEZ PLATA | 78.84 |
| 121 | CC | 1045711819 | KEVIN RAFAEL | PALOMINO PACHECO | 78.76 |
| 122 | CC | 32758518 | YUDIS MARÍA | RODRÍGUEZ CONTRERAS | 78.66 |
| 123 | CC | 1022958731 | JOAN STEVEN | GALVIS MONTAÑO | 78.63 |
| 124 | CC | 80020119 | MARCO TULIO | CASTILLO DEVIA | 78.57 |
| 125 | CC | 79616900 | JAIME ENRIQUE | ZAMBRANO SALAZAR | 78.56 |
| 125 | CC | 24396833 | MARIA ELENA | MEDINA GRAJALES | 78.56 |
| 126 | CC | 80901891 | BORIS CRISTHIAN CAMILO | ROMERO SUAREZ | 78.41 |
| 126 | CC | 1030614676 | ANGIE MAYERLY | PARRA GUTIERREZ | 78.41 |
| 127 | CC | 1130951293 | MIGUEL ANGEL | CAYCEDO SAA | 78.23 |

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer cincuenta y uno (51) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR II, Código 302, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 198234, del Nivel Profesional del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022 - Ingreso”

| POSICIÓN | TIPO DE IDENTIFICACIÓN | No. DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN | NOMBRES | APELLIDOS | PUNTAJE |
|----------|------------------------|------------------------------------|-----------------------|---------------------|---------|
| 128 | CC | 1098660958 | OSCAR MAURICIO | PIMENTEL DIAZ | 78.12 |
| 129 | CC | 72138998 | JORGE LUIS | PULGARIN ROMERO | 78.08 |
| 130 | CC | 1022348531 | RICHARD STIV | MURCIA HUERFANO | 78.07 |
| 131 | CC | 1032429008 | EDGAR ANDRES | GARCIA HERNANDEZ | 78.02 |
| 132 | CC | 80204887 | EDUARDO GIOVANNI | CHAVARRO ERAZO | 77.92 |
| 133 | CC | 1102840462 | CRISTIAN ANDRES | HERNANDEZ ARENILLA | 77.80 |
| 134 | CC | 1061729307 | ALEJANDRO | BENÍTEZ GARZÓN | 77.70 |
| 135 | CC | 1065608015 | LUZ AURA | ALVAREZ ARIZA | 77.51 |
| 136 | CC | 1030693256 | VANESSA DAYANNA SOFIA | BARRIOS CORTES | 77.48 |
| 137 | CC | 1094938365 | JUAN DAVID | VARGAS CASTAÑO | 77.33 |
| 138 | CC | 1118817832 | DANIEL | TEHERAN SANGREGORIO | 77.25 |
| 139 | CC | 1020739850 | LUISA FERNANDA | RODRIGUEZ OCAÑO | 77.07 |
| 140 | CC | 1049452843 | JAVIER ENRIQUE | ESTRADA DURAN | 76.84 |
| 140 | CC | 7720767 | SERGIO ALEXANDRE | ZAMBRANO FIERRO | 76.84 |
| 141 | CC | 34317186 | ADRIANA ISABEL | BAUTISTA SARRIA | 76.77 |
| 142 | CC | 1020395334 | DEISY ALEJANDRA | MAZO VÉLEZ | 76.76 |
| 143 | CC | 1017150074 | LUIS ANDRES | SALAS PORTILLO | 76.74 |
| 144 | CC | 1056031692 | JULIETH JULIANA | CORTES GONZALEZ | 76.70 |
| 145 | CC | 1026570742 | JESSICA JULIETH | LINARES LOZANO | 76.59 |
| 146 | CC | 1052401636 | JUAN CAMILO | MARTINEZ VARGAS | 76.51 |
| 147 | CC | 91363614 | CRISTIAN DAVID | ARIZA ARIZA | 76.41 |
| 148 | CC | 1140879865 | CHRISTIAN ANDRÉS | AÑEZ MALDONADO | 75.86 |
| 149 | CC | 1002455161 | NEIDY XIMENA MAYERLY | RODRIGUEZ FERNANDEZ | 75.79 |
| 150 | CC | 79495950 | WILLIAN ALIRIO | VARGAS BAUTISTA | 75.63 |
| 151 | CC | 1032448912 | MIGUEL LEONARDO | JIMENEZ ORTIZ | 75.56 |
| 152 | CC | 1007424383 | NICOLAS | GOMEZ VELANDIA | 75.53 |
| 153 | CC | 1049613130 | MANUEL ANTONIO | CASTRO AVILA | 75.48 |
| 154 | CC | 7163771 | OSCAR FERNANDO | MONTOYA REYES | 75.43 |
| 155 | CC | 1022366404 | VICTOR HUGO | PEREZ ANTORVEZA | 75.07 |
| 156 | CC | 1061757963 | CARLOS EDUARDO | RUIZ QUIÑONES | 74.89 |
| 157 | CC | 36694805 | SUE ELLEN | LOPEZ CORONADO | 74.46 |
| 158 | CC | 1010203693 | ROBERTO | PEREZ ROJAS | 74.33 |
| 159 | CC | 1018473184 | MICHAEL STIVEN | RAMIREZ MIRANDA | 74.26 |
| 160 | CC | 1030655128 | JUAN SEBASTIAN | GOMEZ PACHECO | 74.11 |
| 161 | CC | 1075212802 | JAIR MAURICIO | ORTIZ MARTINEZ | 73.34 |
| 162 | CC | 1113688342 | JUAN ESTEBAN | VELOZA FANDIÑO | 72.46 |
| 163 | CC | 1010246289 | SEBASTIAN ANDRES | DIAZ GAMBOA | 72.41 |
| 164 | CC | 1032417503 | EDWIN JOSÉ | LÓPEZ BENITEZ | 72.37 |
| 165 | CC | 1016064691 | OSCAR | VILLAMIL ROZO | 72.21 |
| 166 | CC | 1053863266 | DANIEL EDUARDO | QUINTERO PAMPLONA | 71.90 |
| 167 | CC | 1056030839 | MARIA ISABEL | VARGAS COY | 71.69 |
| 168 | CC | 1113660573 | NESTOR LEONEL | SCHNEEMANN MEJIA | 71.66 |
| 169 | CC | 80252831 | OMAR ORLANDO | FLOREZ MAHECHA | 71.38 |

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

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer cincuenta y uno (51) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR II, Código 302, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 198234, del Nivel Profesional del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022 - Ingreso”

PARÁGRAFO. De conformidad con el artículo 36 del Decreto Ley 71 de 2020, en concordancia con el artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1° del Decreto 648 de 2017, el numeral 2 del artículo 6 de la Ley 2097 de 2021 y los artículos 4° y 5° de la Ley 190 de 1995, corresponde al nominador, antes de realizar los respectivos nombramientos y de proceder con las correspondientes posesiones, verificar y certificar que los elegibles cumplen los requisitos exigidos para el empleo a proveer, según la Constitución, la ley, los reglamentos y el Manual Específico de Requisitos y Funciones utilizado para la realización de este proceso de selección y verificar los Antecedentes Fiscales, Disciplinarios y Judiciales de tales elegibles, dejando las constancias respectivas.

ARTÍCULO TERCERO. En los términos del artículo 11, numeral 11.2, del Decreto Ley 71 de 2020, en concordancia con el artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de esta Lista de Elegibles, la Comisión de Personal del Nivel Central de la DIAN, podrá solicitar a la CNSC, 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, 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 Acuerdo de este proceso de selección, 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, si 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 del Decreto Ley 760 de 2005, la exclusión de un aspirante de esta lista de elegibles podrá proceder de oficio o a petición de parte, cuando se compruebe que su inclusión obedeció a error aritmético en los puntajes obtenidos en las distintas pruebas aplicadas y/o en la ponderación y/o sumatoria de estos puntajes.

ARTÍCULO CUARTO. De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Acuerdo de este proceso de selección, *“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 QUINTO. El Nombramiento y Período de Prueba, son de exclusiva competencia del nominador, etapas que deben seguir las reglas establecidas en la normativa vigente sobre la materia, así como, las disposiciones contenidas en el Acuerdo de este proceso de selección.

ARTÍCULO SEXTO. La Lista de Elegibles conformada y adoptada mediante la presente Resolución, tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza total, conforme lo establecen los artículos 36 y 40 del Acuerdo de este proceso de selección, en aplicación del inciso primero del artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020.

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer cincuenta y uno (51) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR II, Código 302, Grado 2, identificado con el Código OPEC No. 198234, del Nivel Profesional del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022 - Ingreso”

ARTÍCULO SÉPTIMO. De conformidad con las disposiciones del artículo 36 del Decreto Ley 927 de 2023, la presente Lista de Elegibles podrá ser utilizada, *“(…) dentro del término de su vigencia (…) para proveer las vacantes ofertadas y aquellas que se generen con posterioridad derivadas de la ampliación de la planta de personal, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes”.*

ARTÍCULO OCTAVO. 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 con vacantes localizadas en diferente ubicación geográfica, de conformidad con el procedimiento establecido para estos fines en el Acuerdo CNSC 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 NOVENO. Publicar el presente acto administrativo en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 del Acuerdo de este proceso de selección, en concordancia con el inciso tercero del artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

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

Dada en Bogotá D.C., 8 de febrero de 2024

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



SIXTA DILIA ZUÑIGA LINDAO
PRESIDENTE

Aprobó: Richard Rosero Burbano – Asesor Proceso de Selección DIAN 2022.
Revisó: María Virginia Gómez Higuera – Abogada contratista Proceso de Selección DIAN 2022.
Diana C. Figueroa Meriño – Asesora Despacho Comisionada Sixta Zúñiga Lindao.
Proyectó: Yivi Yohana Gaona Galeano – Abogada contratista Proceso de Selección DIAN 2022.