

Buenaventura, 19 de marzo de 2024.

Señor

JUEZ DEL CIRCUITO - REPARTO

Buenaventura

E. S. D.

REF.	<u>ACCIÓN DE TUTELA.</u>
Accionante:	DAYAN FANERY VALENCIA OROBIO con C.C. N° 1.094.903.01
Accionados:	COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL con NIT. 900.003.409-7 FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA con NIT. 860.517.302-1 DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES con NIT: 800.197.268-4.
Asunto:	Interposición del mecanismo con solicitud de medida cautelar y solicitud especial de protección de datos

La suscrita **DAYAN FANERY VALENCIA OROBIO**, mayor de edad y vecina de Buenaventura – Valle del Cauca, actuando en nombre propio, por el presente escrito, de la manera más respetuosa, me dirijo a Usted, señor Juez, en ejercicio del derecho consagrado en el artículo 86 de la Constitución Nacional, reglamentada por los decretos 2591 de 1991, 306 de 1992 y 1302 de 2000 para interponer **ACCIÓN DE TUTELA** contra la **Comisión Nacional Del Servicio Civil con NIT. 900.003.409-7**, la **Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales con NIT. 800.197.268-4** y la **Fundación Universitaria del Área Andina con NIT. 860.517.302-1**, a fin de que se protejan los derechos constitucionales fundamentales al **debido proceso (confianza legítima), derecho al trabajo – acceso a cargos públicos, igualdad – violación del principio constitucional del mérito y unidad familiar**, así como los demás que se puedan inferir, los que considero vulnerados bajo las siguientes circunstancias:

HECHOS

1. La Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante Acuerdo N° CNT2022AC000008 de 29 de diciembre de 2022 convocó al “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”.
2. Por Contrato N° 379 de 2023 suscrito entre la **Comisión Nacional Del Servicio Civil (en adelante la CNSC)** con **NIT. 900.003.409-7** y la **Fundación Universitaria del Área Andina (en adelante La Universidad)** con **NIT. 860.517.302-1** se dispuso de operador para realizar las fases de verificación de requisitos mínimos, pruebas escritas y valoración de antecedentes.
3. Asimismo, por Contrato N° 478 de 2023, la CNSC adquirió de Consorcio Mérito Dian 06/2023 los servicios de realización de cursos de formación y exámenes médicos para proveer los cargos que se convocaron.
4. Me inscribí y superé cada una de las etapas del referido proceso de selección con el número de inscripción **633438165**, para el cargo denominado **ANALISTA IV**, código 204, grado 4, identificado con la OPEC No. 198296, bajo la modalidad de ingreso.
5. El proceso de selección cuenta con lista de elegibles **con firmeza** según Resolución 7989 del 12 de marzo del 2024 “*Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer cuarenta y dos (42) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA IV, Código 204, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 198296, diferente al 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 cual se encuentra pendiente de firmeza y me ratifica en la posición veinticinco (25), conforme lo

demuestra la mencionada resolución.

6. El referido proceso de selección, ofertó un número de plazas en unas Ciudades determinadas, esto es; especificó la ubicación geográfica de los empleos ofertados en la convocatoria. 42 Plazas que fueron aceptadas por los concursantes al momento de inscribirse y participar efectivamente en la misma, y son las siguientes:

Vacantes

- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Bucaramanga, **Total vacantes:** 4
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Cali, **Total vacantes:** 1
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Barranquilla, **Total vacantes:** 6
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Sogamoso, **Total vacantes:** 1
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Montería, **Total vacantes:** 1
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Arauca, **Total vacantes:** 1
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Buenaventura, **Total vacantes:** 1
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Santa Marta, **Total vacantes:** 2
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Ibagué, **Total vacantes:** 1
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Armenia, **Total vacantes:** 1
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Sincelejo, **Total vacantes:** 2
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Bogotá D.C., **Total vacantes:** 5
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Medellín, **Total vacantes:** 3
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Tuluá, **Total vacantes:** 1
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Florencia, **Total vacantes:** 1
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Palmira, **Total vacantes:** 2
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Tunja, **Total vacantes:** 1
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Pereira, **Total vacantes:** 3
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Pasto, **Total vacantes:** 2
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Cartagena De Indias, **Total vacantes:** 2
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Popayán, **Total vacantes:** 1

7. Como se observa, las vacantes correspondían a 21 ciudades en distintos departamentos, lo cual hacía llamativa la convocatoria.

8. La suscrita tomó en consideración dichas vacantes, particularmente las ofrecidas en el departamento del Valle del Cauca (Buenaventura, Cali, Tuluá y Palmira), cabe destacar que Buenaventura por ser mi domicilio era mi primera opción. En efecto, mis condiciones personales serían relevantes para el caso, teniendo en cuenta que:

- Mi perfil es Contadora Pública, especialista en Revisoría Fiscal y Auditoría Forense superior al requerido para la OPEC **198296**, pues ésta solo requiere título profesional Treinta y seis (36) meses de EXPERIENCIA LABORAL. La suscrita cuenta con mucha más experiencia laboral.
- Desde que elegí estudiar Contaduría Pública, uno de mis sueños siempre ha sido laborar en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN.
- Resido en la ciudad de Buenaventura, con mi madre Gloria Orobio Mancilla la cual tiene sesenta y un años (61) de edad, es soltera, tiene dificultades de salud por su edad y en varias ocasiones nos hemos trasladado a la ciudad de Cali para citas y control médico. Cabe señalar que proveo en mi hogar.

- Desde el 9 de noviembre de 2023 me posesioné en periodo de prueba como Técnico Administrativo grado 3 del PROCESO DE SELECCIÓN NO. 947 DE 2018 - MUNICIPIOS PRIORIZADOS PARA EL POST CONFLICTO (MUNICIPIOS DE 1ª Y 4ª CATEGORÍA) de la Alcaldía Distrital de Buenaventura, cargo que para mí fue una bendición, sin embargo, la Alcaldía Distrital de Buenaventura es una entidad que demora demasiado en proveer vacantes a concurso, siendo concurso anterior en el año 2002 y como se puede notar en el proceso de selección No. 947 de 2018 pasó demasiado tiempo para nombrarme y todavía hay acciones relacionadas al concurso. Traigo esto a colación, porque a medida que superaba las etapas del concurso DIAN, vi más palpable en laborar en la entidad que siempre he querido y en la cual tengo la visión de ascender y hacer carrera; además me inscribí en el cargo de Analista IV teniendo la posibilidad de aplicar a un cargo de Gestor solo con la convicción de “asegurar” mi puesto y tener posibilidad en la escogencia de la plaza.

9. El **07 de febrero de 2024** se me realizaron los exámenes médicos de admisión, quedando pendiente los resultados previos a la integración de lista de elegibles.
10. De manera unilateral, y con posterioridad a haberse surtido la mayor parte de las etapas del concurso, la entidad DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES DIAN, el día 20 de diciembre de 2023 dirige comunicación u/o oficio 100202151 a la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (Comisionada Sixta Zuñiga Lindao) y al asesor del Proceso de Selección Dr. Richard Francisco Rosero Burbano, situación de la cual tuve conocimiento el **día 13-02-2024** mediante un comunicado en la página de la CNSC, donde solicita se le de aplicación al parágrafo 5 del artículo 9 del acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022 que establece lo siguiente:

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.

11. No obstante, esta solicitud de cambio solo se hizo para los empleos ofertados en la modalidad de ingreso, los de **ASCENSO NO SUFRIERON ESA MISMA SOLICITUD DE VARIACIÓN** (152 OPEC de ingreso pretenden ser modificadas, mientras que sobre las 137 OPEC de ascenso no), y en consecuencia estas personas podrán optar por los empleos ofertados en las ubicaciones previstas inicialmente sin temor alguno a que las modifiquen a última hora, violando así el derecho a la IGUALDAD. Con el cambio, las vacantes inicialmente ofertadas quedan de la siguiente manera:

Vacantes

- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Santa Marta, **Total vacantes:** 1
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Popayán, **Total vacantes:** 1
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Barranquilla, **Total vacantes:** 1
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Neiva, **Total vacantes:** 2
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Barrancabermeja, **Total vacantes:** 1
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Arauca, **Total vacantes:** 1
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Yopal, **Total vacantes:** 2
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Medellín, **Total vacantes:** 7
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Cali, **Total vacantes:** 7
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 🏠 **Municipio:** Bogotá D.C., **Total vacantes:** 19

12. Como se observa, ya no existen vacantes para la ciudad de Buenaventura, Tuluá y Palmira, muchos dirán “pero Cali ya cuenta con siete (07) vacantes y resulta el cambio mucho más ventajoso”; conforme a esto aseguro que no, porque en la OPEC hay varios que tenían interés en las ciudades ubicadas en la Costa Atlántica (Santa Marta, Barranquilla y Cartagena...) y demás ciudades que me ponían a soñar en lograr quedar en alguna ciudad de mi amada Valle del Cauca (Esta información la conozco porque he hablado con algunos integrantes de la OPEC 198296 vía redes sociales, lo cual actualmente por la tecnología y globalización es muy fácil lograr). Por el cambio mencionado, Cali se volvió mucho más atractivo para ser elegida.

Demuestra tranquilidad, confianza y respeto por el mérito tener acceso a las plazas inicialmente ofertadas.

- 13. Importante mencionar, que este cambio únicamente fue comunicado una vez se pagaron los exámenes médicos y se practicaron. Parece haber mala fe en la actuación, pues por lo menos pudieron haber evitado el gasto a los participantes que no se interesaban por las nuevas vacantes.
- 14. La convocatoria, en los términos actuales, ha perdido interés personal para la suscrita y mi familia, pues de haber querido un cargo para Bogotá, Neiva, Yopal, lo más seguro es que me hubiera inscrito para un grado más alto como lo mencioné en el numeral 8 de esta acción de tutela.
- 15. La decisión cambiar las plazas (ciudades) a última hora, podría socavar mi derecho a la confianza legítima, debido proceso, dignidad, estabilidad laboral, acceso a la carrera administrativa en la entidad que siempre he soñado, y demás derechos concordantes, causándome malestar, pues mi principal motivación al inscribirme fue ver en la lista mi ciudad de origen.
- 16. Cabe reiterar que estoy domiciliada en la ciudad de Buenaventura en la que a fecha treinta y uno (31) de diciembre del año dos mil veintitrés (2023) existen seis (06) vacantes, cuatro (04) ocupadas en provisionalidad y dos (02) en encargo, constancia que anexo:

PLAN ANUAL DE VACANTES														
Proceso: Talento Humano														
Fecha: 31 DE DICIEMBRE DE 2023														
Vigencia: 2023														
Vacantes														
Cantidad	2. Dependencia	3. Designación	4. Código	5. Grado	6. Nivel	7. Código Rol	8. Estudio	9. Filiación	10. Descripción	11. Proceso	12. Proceso	13. Novedad	14. Costos (admis., selección, otros)	15. Nombre actividad
1	DIRECCIÓN SECCIONAL DE ADUANAS DE CALI	ANALISTA IV	204	04		AT-FL-2	Para Per		MISIONAL: Cumplimiento de obligaciones tributarias, cumplimiento de obligaciones aduanera				127.819.812	ENCARGO
1	DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS DE CALI	ANALISTA IV	204	04		TP-DE-1	Para Per		Todos los procesos				127.819.812	ENCARGO
1	DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS Y ADUANAS DE BUENAVENTURA	ANALISTA IV	204	04		AF-LF-2	Para Per		Administrativo y Financiero				127.819.812	ENCARGO
1	DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS Y ADUANAS DE BUENAVENTURA	ANALISTA IV	204	04		TP-DE-1	Para Per		Todos los procesos				127.819.812	ENCARGO
1	DIRECCIÓN SECCIONAL DE ADUANAS DE CALI	ANALISTA IV	204	04		AT-FL-2	Para Per		MISIONAL: Cumplimiento de obligaciones tributarias, cumplimiento de obligaciones aduanera				127.819.812	PROVISIONALIDAD
3	DIRECCIÓN SECCIONAL DE ADUANAS DE CALI	ANALISTA IV	204	04		AT-OP-2	Para Per		MISIONAL: Cumplimiento de obligaciones aduaneras y cambiarias				383.459.436	PROVISIONALIDAD
1	DIRECCIÓN SECCIONAL DE ADUANAS DE CALI	ANALISTA IV	204	04		TH-GH-2	Para Per		Talento Humano				127.819.812	PROVISIONALIDAD
1	DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS DE CALI	ANALISTA IV	204	04		AT-FL-2	Para Per		MISIONAL: Cumplimiento de obligaciones tributarias, cumplimiento de obligaciones aduanera				127.819.812	PROVISIONALIDAD
4	DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS DE CALI	ANALISTA IV	204	04		CT-CR-2	Para Per		MISIONAL: Cumplimiento de obligaciones tributarias				511.279.248	PROVISIONALIDAD
1	DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS DE CALI	ANALISTA IV	204	04		TH-GH-2	Para Per		Talento Humano				127.819.812	PROVISIONALIDAD
1	DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS Y ADUANAS DE BUENAVENTURA	ANALISTA IV	204	04		AF-LF-2	Para Per		Administrativo y Financiero				127.819.812	PROVISIONALIDAD
2	DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS Y ADUANAS DE BUENAVENTURA	ANALISTA IV	204	04		AT-FL-2	Para Per		MISIONAL: Cumplimiento de obligaciones tributarias, cumplimiento de obligaciones aduanera				255.639.624	PROVISIONALIDAD
1	DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS Y ADUANAS DE BUENAVENTURA	ANALISTA IV	204	04		AT-OP-2	Para Per		MISIONAL: Cumplimiento de obligaciones aduaneras y cambiarias				127.819.812	PROVISIONALIDAD
1	DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS Y ADUANAS DE TULUÁ	ANALISTA IV	204	04		AT-FL-2	Para Per		MISIONAL: Cumplimiento de obligaciones tributarias, cumplimiento de obligaciones aduanera				127.819.812	PROVISIONALIDAD
1	DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS Y ADUANAS DE TULUÁ	ANALISTA IV	204	04		AT-FL-2	Para Per		MISIONAL: Cumplimiento de obligaciones tributarias, cumplimiento de obligaciones aduanera				127.819.812	PROVISIONALIDAD

Responsable del diligenciamiento: Danny Haiden Lopez Bernal

Nombre y firma del Jefe inmediato: Jaime Elkin Muñoz Riaño

17. El oficio número 100202151-00403 del 20 de diciembre de 2023, expedido por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y dirigido a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), menciona aplicar el parágrafo 5 del artículo 9 del Acuerdo CNSC CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022 - Proceso de Selección DIAN 2022. Dicho oficio manifiesta el cambio de ubicación geográfica de los cargos a proveer, obedeciendo a la ampliación de la planta de personal de la DIAN en 10.207 nuevas vacantes, de conformidad con el Decreto 0419 de 2023. Sin embargo, es importante señalar que este Decreto hace referencia a los empleos del plan de choque para el periodo 2023-2026.

Lo anterior cobra relevancia debido a que el proceso de convocatoria que origina la presente demanda de tutela surge del Plan Anual de Vacantes de la DIAN del año 2021 para la vigencia 2022, según se determina en el Plan Estratégico de Talento Humano de la DIAN para ese año. Cabe resaltar que, según los planes anuales de vacantes para las vigencias 2021, 2022 y 2023 de la DIAN, las vacantes en la ciudad de Buenaventura para el empleo con denominación Analista IV, Código 204, grado 04, aún figuran en dichos planes, sin que este se haya provisto de manera definitiva.

Por lo cual, es importante indicar que el artículo 26 del Decreto 0927 de 2023 establece las causales de la terminación de dicho encargo, sin perjuicio de los nombramientos definitivos mediante concursos de méritos:

"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".

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

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

18. Importante resaltar, que el oficio número 100202151-00403 del 20 de diciembre de 2023, expedido por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN); señala "Así las cosas, en aplicación del parágrafo 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 (...), precisando que, para el proceso de selección DIAN 2022 en la modalidad de ascenso no se efectuará ninguna modificación**". Negrilla y subrayado fuera del texto original.

Se nota en el párrafo anterior, que en el oficio mencionado se está solicitando a la CNSC que se viabilice la posibilidad de realizar el ajuste. El Diccionario de La Real Academia Española, define como *Posibilidad*: "Aptitud o facultad para hacer o no hacer algo". Con esto se concluye que la DIAN está exponiendo los argumentos que para la Institución son fundamentales para realizar la modificación de las plazas, sin embargo; no está dando una orden a la CNSC de hacer el cambio.

A mi modo de ver, la DIAN no expidió acto administrativo indicando taxativamente que **ordena** el ajuste dentro del proceso de selección DIAN 2022; además que claramente está violando el principio de igualdad entre las OPEC de ingreso y las de ascenso.

19. De lo anterior, se concluye que se han violado mis derechos al **debido proceso (confianza legítima), derecho al trabajo acceso a cargos públicos, igualdad violación del principio constitucional del mérito y unidad familiar**. El concurso había generado una expectativa legítima en la suscrita desde su misma inscripción, mucho más desde los resultados y la posición en la que actualmente estoy (primera vez que me encuentro en lista de elegible en un concurso DIAN).

La actuación de la Dian, se nota caprichosa ya que con la expedición del Decreto 0419 de 2023, se crearon 10.207 nuevas vacantes en la entidad, además queda por ofertar vacantes en el próximo concurso DIAN que se prevé para mediados del año 2024, se evidencia la intención de mantener provisionales en sus cargos y favorecer a los funcionarios DIAN que participaron en las OPEC de ascenso dándoles tranquilidad y respaldo institucional atentando contra el mérito, igualdad, confianza legítima y demás derechos de los que participamos en las OPEC de ingreso.

20. Al no haber más herramientas jurídicas y estar ante un eventual daño irremediable, el único medio que me queda para reestablecer mi condición es la acción de tutela. A la fecha, es necesaria la interposición de la presente acción, pues la lista de elegibles de la OPEC 198296 ya tiene firmeza (consultar en: <https://bnle.cnsc.gov.co/bnle-listas/bnle-listas-consulta-general>) y solo resta la fase de audiencia para seleccionar ciudad y el eventual nombramiento. Fases que serán vanas para la suscrita, pues sin las vacantes de mi interés no habría razón para elegir otra.

PRETENSIONES

PRIMERO. AMPARAR mis derechos constitucionales fundamentales al **debido proceso (confianza legítima), derecho al trabajo – acceso a cargos públicos, igualdad – violación del principio constitucional del mérito y unidad familiar**, violados por la **Comisión Nacional Del Servicio Civil con NIT. 900.003.409-7**, la **Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales con NIT. 800.197.268-4** y la **Fundación Universitaria del Área Andina**, en consecuencia, **RECONOCER** en la suscrita y en mi familia una expectativa legítima violada en el Proceso de Selección DIAN 2022, tanto en la inscripción como en las actuaciones anteriores al 13 de febrero de 2024, cuando se informó el cambio de ubicación geográfica de 152 empleos de la convocatoria, incluida la **OPEC 198296**.

SEGUNDO. ORDENAR a la **Comisión Nacional Del Servicio Civil con NIT. 900.003.409-7**, la **Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales con NIT. 800.197.268-4**, **INAPLICAR** por inconstitucional e ilegal de parágrafo 5 del artículo 9 del Acuerdo No CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, al violar los artículos 13, 29, 125 y 209 (entre otros) de la Constitución, el artículo 44 de la Ley 1437 de 2011, dejar sin efectos el **cambio de ubicación geográfica de la OPEC 198296** del Proceso de Selección DIAN 2022.

TERCERO. Como consecuencia de ello se ordene a la **Comisión Nacional Del Servicio Civil con NIT. 900.003.409-7**, la **Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales con NIT. 800.197.268-4**, la **Fundación Universitaria del Área Andina con NIT. 860.517.302-1** procedan, dentro de las 48 horas siguientes a la notificación del fallo, a **realizar el cambio de ubicación geográfica de la OPEC 198296 como se estableció inicialmente**.

CUARTO. ORDENAR la **Comisión Nacional Del Servicio Civil con NIT. 900.003.409-7**, la **Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales con NIT. 800.197.268-4** disponer de las 10.207 vacantes nuevas, creadas por el Decreto 0419 de 2023, sin afectar las vacantes ofertadas en el Proceso de Selección DIAN 2022, particularmente las de **la OPEC 198296**.

QUINTO. ORDENAR a la **Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales con NIT. 800.197.268-4** que informe las razones por las cuales ha decidido NO disponer de las 10.207

vacantes nuevas, creadas por el Decreto 0419 de 2023 y permitir que personas en provisionalidad, sin mérito alguno, continúen en cargos que fueron ofertados en un proceso de selección público y abierto. Además de indicar de manera actualizada las vacantes en provisionalidad y encargos de ANALISTA IV, código 204, grado 4 misional y no misional ubicadas en el departamento del Valle del Cauca.

SEXTO. ORDENAR a la **Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales** con **NIT. 800.197.268-4** y a la **CNSC** con **NIT. 900.003.409-7** que aporte acto administrativo con fecha posterior al oficio 100202151-00403 del 20 de diciembre de 2023 en donde se **ORDENA** realizar ajustes a las OPEC de ingreso de la convocatoria DIAN 2022 y/o documentación proferida por funcionario competente.

MEDIDA CAUTELAR

En razón a la urgencia del trámite y las condiciones especiales del proceso de selección, muy respetuosamente le solicito, señor(a) juez(a), que una vez se avoque conocimiento de la tutela se decrete la medida cautelar de **SUSPENSIÓN** de la fase de audiencia para escoger vacante, dentro del Proceso de Selección DIAN 2022 para la **OPEC 198296**. Ello a efectos de no generar un daño consumado, teniendo en cuenta que luego de elegir las vacantes no habría opción de cambio geográfico, en caso de que se ordene en el presente trámite. Además, la medida es razonable, proporcional y poco lesiva, teniendo en cuenta que este trámite es célere y no implicaría mayores contratiempos para el desarrollo del concurso.

PETICIÓN ESPECIAL

En razón a que la presente acción y sus anexos contienen datos e información sensible (de mi madre Gloria Orobio Mancilla y demás personas involucradas), muy respetuosamente le solicito dar estricta aplicación a los artículos 5 y ss de la Ley 1581 de 2012 y a lo consagrado en la Ley 1098 de 2006. Por tal razón, deberá aplicarse la máxima clasificación de protección de archivos que contengan dichos datos (identificación, fecha de expedición, dirección de notificaciones, conversaciones privadas, teléfonos, link drive que contiene documentos con respaldo de confidencialidad etc).

Solicito ser estricto en esta petición, pues no aplicarla representa un peligro para los ciudadanos, ya que estamos en un país con evidentes problemas de seguridad y tasas de criminalidad elevadas.

FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

DEBIDO PROCESO – TUTELA CONTRA ACTO ADMINISTRATIVO

El artículo 29 de la Constitución Política Nacional establece como derecho fundamental el debido proceso en los siguientes términos:

“ARTICULO 29. El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

DEBIDO PROCESO – CONFIANZA LEGÍTIMA, ILEGALIDAD Y USO ABUSIVO DE LA DISCRECIONALIDAD

Ahora bien, partiendo del carácter fundamental del derecho al debido proceso y de su configuración en cuanto a los procedimientos, publicidad y sustancia, el presente análisis de violación tendrá como base lo previsto con la **de los procedimientos**. Ello a razón de que, como

se deja ver del asunto en cuestión, el procedimiento adelantado no cumplió con las exigencias legales, incumpliendo los requisitos que establece el artículo 34, 47, 48 y ss de la ley 1437 de 2011 (código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo).

Asimismo, se ha planteado:

*“La Corte ha expresado que hacen parte de las garantías del debido proceso administrativo, entre otras, las siguientes: **i) el derecho a conocer el inicio de la actuación; ii) a ser oído durante el trámite; iii) a ser notificado en debida forma; iv) a que se adelante por la autoridad competente y con pleno respeto de las formas propias de cada juicio definidas por el legislador; v) a que no se presenten dilaciones injustificadas; vii) a gozar de la presunción de inocencia; viii) a ejercer los derechos de defensa y contradicción; ix) a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen por la parte contraria; x) a que se resuelva en forma motivada; xi) a impugnar la decisión que se adopte y a xii) promover la nulidad de los actos que se expidan con vulneración del debido proceso**” (Negrillas, cursiva y subrayado fuera del texto original)*

Todas las actuaciones administrativas se irradian con dicha garantía, incluyendo los concursos de mérito. Dichos procesos tienen fases de reclutamiento, realización de pruebas, integración de listas de elegibles, audiencias de escogencia de vacantes y nombramientos, que se basan en presupuestos procesales que deben ser respetados, sumado a la preclusión de etapas y filtros para dejar únicamente a quienes superen estas fases. Por tal razón, se puede indicar que en estos casos se genera una confianza legítima para los concursantes y se reduce al mínimo la discrecionalidad de la administración.

A partir de estos presupuestos, cualquier modificación a los concursos de méritos deberá contemplar medidas que garanticen no defraudar la confianza legítima. La jurisprudencia del orden nacional, en múltiples escenarios, ha estudiado este fenómeno, elevándolo a principio y convalidado su condición como integrante del debido proceso en los siguientes términos:

*“**Este principio se define como el deber que permea el derecho administrativo, el cual, si bien se deriva directamente de los principios de seguridad jurídica, de respeto al acto propio y buena fe, adquiere una identidad propia en virtud de las especiales reglas que se imponen en la relación entre administración y administrado. Es por ello que la confianza en la administración no sólo es éticamente deseable sino jurídicamente exigible. Este principio se aplica como mecanismo para conciliar el conflicto entre los intereses público y privado, cuando la administración ha creado expectativas favorables para el administrado y lo sorprende al eliminar súbitamente esas condiciones. Por lo tanto, la confianza que el administrado deposita en la estabilidad de la actuación de la administración, es digna de protección y debe respetarse (...)**” (Negrillas, cursiva y subrayado fuera del texto original)*

Situación ratificada así:

*“**el principio de confianza legítima** Raquel de la buena fe y consiste en que el **Estado no puede alterar, de manera súbita, unas reglas de juego que regulaban sus relaciones con los particulares**, sin que les otorgue a estos últimos un período de transición para que ajusten su comportamiento a una nueva situación jurídica” (Negrillas, cursiva y subrayado fuera del texto original)*

En igual sentido, puede citarse la siguiente:

*“A los alcances del principio de **la confianza legítima se recurre para poner a salvo derechos subjetivos ante cambios abruptos en las decisiones de la administración, respetándose la confianza que el asociado ha puesto en sus instituciones, en la continuidad de sus posiciones, la cual no puede ser desconocida porque sí, cuando de por medio existe la convicción objetiva de que una decisión perdurará o se mantendrá en el tiempo**” (Negrillas, cursiva y subrayado fuera del texto original)*

En el presente caso, cobra importancia el desconocimiento de la confianza legítima depositada tanto en la convocatoria como en las fases del concurso actualmente adelantadas. La suscrita visualizó su proyecto de vida en esa confianza generada, al punto que por fin veía probable estar cerca de su familia y laborando en la entidad con la que había soñado.

DERECHO A LA IGUALDAD - violación del principio constitucional del mérito

La igualdad es un derecho de primera generación que lleva a que las personas en la población tengan las mismas oportunidades frente a los actores del mercado, sociedad y estado. Dicha igualdad conlleva a que las medidas que se pretendan implementar, en procura de crear un cambio en las oportunidades, acceso y cobertura, deben respetar los niveles de proporcionalidad, tal como se ha indicado en múltiples análisis jurisprudenciales sobre éste (Corte Constitucional Colombiana, sentencia C-470/11).

Esta característica de la igualdad implica el respeto de las equivalencias entre las personas y la nivelación de las relaciones que no lo son. Así lo ha entendido la Corte constitucional, que sobre el presente ha dicho:

“El derecho a la igualdad está previsto en el artículo 13 de la Constitución Política, así como en instrumentos internacionales de derechos humanos que, en virtud del artículo 93 numeral 2, hacen parte del bloque de constitucionalidad. De este derecho se desprenden dos mandatos básicos: (i) otorgar el mismo trato a supuestos de hecho equivalentes y (ii) otorgar un trato diferente a situaciones de hecho disímiles. Como se observa, el rasgo esencial del derecho a la igualdad es que implica un juicio de comparación entre dos personas o grupos de personas.” (Negrillas, cursiva y subrayado fuera del texto original)

En el presente caso, además de lo indicado en la fase procesal, existe una violación a la igualdad al establecerse un trato diferenciado con los servidores públicos en provisionalidad que ocupaban las vacantes de los 152 empleos a los que se les cambió la ubicación geográfica, y los de ascenso que no tienen modificación en las OPEC para las cuales concursaron.

La Dian ha querido realizar una ilegal protección de la planta de servidores en provisionalidad, y con ello se ha vulnerado el artículo 125 de la Constitución Política, el cual reza:

“ARTICULO 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. 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 calidades de los aspirantes” (Negrillas, cursiva y subrayado fuera del texto original)

Abundante jurisprudencia de la Corte Constitucional ha desarrollado este principio del mérito y sería del caso citarla, pero en virtud de la brevedad no será necesario. No obstante, sí quiero resaltar la posición, incluso reafirmada en recientes pronunciamientos, según la cual las situaciones de provisionalidad no pueden afectar derechos de concursantes idóneos así:

“82. El respeto al principio del mérito es fundamental para el cumplimiento de los fines del Estado y es la razón por la cual fue elevado a rango constitucional (Art. 125, CP). Así mismo, para las personas que participan en un concurso de méritos es esencial que se observen las reglas establecidas en la convocatoria, de conformidad con las disposiciones legales que regulan la carrera judicial, esto es, la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia. Solo así puede garantizarse que los resultados de los concursos reflejen la elección de los aspirantes más preparados para desempeñar las funciones del Estado. Estos resultados se materializan en la publicación de la lista de elegibles, la cual una vez en firme es inmodificable, como lo ha determinado la jurisprudencia constitucional.

83. Por estas razones la figura de la provisionalidad debe ser excepcional, una medida necesaria para suplir vacantes temporalmente pero que no se puede utilizar para obstaculizar el acceso de quienes a través del concurso han demostrado ser los más capacitados para desempeñarse en propiedad. (Negrillas, cursiva y subrayado fuera del texto original)

TRABAJO y ACCESO A CARGOS PÚBLICOS

Constitucionalmente, la carta política de 1991 ha establecido al trabajo desde su preámbulo y el

artículo 1 como uno de los fines del estado para finalmente elevarlo a derecho y obligación, conforme al artículo 25, el cual reza:

*“ARTICULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. **Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas**”* (Negrillas, cursiva y subrayado fuera del texto original)

En el mismo sentido, desde el bloque de constitucionalidad en sentido estricto, el derecho al trabajo obtiene la categoría de fundamental al ser establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, la cual prevé en su artículo 231 lo siguiente:

“Artículo 23.

(...)

*1. **Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.***

*2. **Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.***

*3. **Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (...)**”* (Negrillas, cursiva y subrayado fuera del texto original)

La jurisprudencia constitucional colombiana ha estudiado la condición de este derecho, encontrando diez (10) principios del núcleo esencial de éste, las cuales las presenta en el siguiente orden:

*“i) - **Igualdad de oportunidades para los trabajadores**; ii) Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; iii) Estabilidad en el empleo; **iv) Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales**; v) Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; vi) Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; vii) Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; **viii) Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario**; ix) Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. x) Igualmente, se establece que “ El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales”, que “Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna”, y que “La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”¹⁷* (Negrillas, cursiva y subrayado fuera del texto original)

Ahora bien, el mismo órgano constitucional ha considerado la carrera administrativa tiene directa relación con dicho derecho al trabajo, incluso es fundamentalmente independiente como derecho en sí mismo. En efecto, la Corte Constitucional ha vinculado esta noción a fines del estado e incluso a principio de la función administrativa así:

*“(...) La carrera administrativa constituye un principio del ordenamiento superior y del Estado Social de Derecho con los siguientes objetivos: (i) realizar la función administrativa (art. 209 superior) que está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con base en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, (ii) cumplir con los fines esenciales del Estado (art. 2 constitucional) como lo son el servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes constitucionales, **(iii) garantizar el derecho de participación en la conformación, ejercicio y control del poder político a través del acceso al desempeño de funciones y cargos públicos (art. 40-7 de la Constitución), (iv) proteger el derecho a la igualdad (art. 13 de la Carta), y (v) salvaguardar los principios mínimos fundamentales de la relación laboral contemplados en el artículo 53 de la Carta (...)**”* (Negrillas, cursiva y subrayado fuera del texto original)

UNIDAD FAMILIAR

Finalmente, este mecanismo no puede dejar de lado que a mi familia y al suscrito se nos está generado una afectación insoportable a nuestro derecho a la unidad familiar. Derecho que tiene como base las garantías del artículo 42 de la Constitución, el cual reza:

“ARTICULO 42. La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla.

El Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia. La ley podrá determinar el patrimonio familiar inalienable e inembargable.

La honra, la dignidad y la intimidad de la familia son inviolables.” (Negritas, cursiva y subrayado fuera de texto)

PRUEBAS

DOCUMENTALES: A continuación se detallansírvase tener como tales las siguientes:

1. Copia del Acuerdo N° CNT2022AC000008 de 29 de diciembre de 2022.
2. ANEXO: Por El Cual Se Establecen Las Especificaciones Técnicas De Las Diferentes Etapas Del “Proceso De Selección Dian 2022”, En Las Modalidades De Ingreso Y Ascenso, Para Proveer Empleos En Vacancia Definitiva Pertenecientes Al Sistema Específico De Carrera Administrativa De Su Planta De Personal.
3. 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.
4. Copia del Oficio número 100202151-00403 del 20 de diciembre de 2023, expedido por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN).
5. Plan estratégico de Talento Humano 2024 de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN **(ver página 14)**.
6. Reporte de inscripción al concurso N° **633438165** del Proceso de Selección “DIAN 2022” para la OPEC N° **198296**.
7. Copia de Cédula de ciudadanía Dayan Fanery Valencia.
8. Acta de posesión en periodo de prueba Municipios priorizados para el posconflicto Dayan Fanery Valencia.
9. Reporte del aviso de cambio de ubicación geográfica de 152 empleos del 13 de febrero de 2024, publicada por la CNSC.
10. Reporte de pago de exámenes médicos.
11. Resolución 7989 del 12 de marzo del 2024 “*Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer cuarenta y dos (42) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA IV, Código 204, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 198296.*”
12. Reporte de firmeza lista de elegibles OPEC No. 19852596.
13. Todas estas pruebas se adjuntan a esta acción y se cargan a la plataforma de radicación de tutelas. No obstante, en caso de que no se pueda cargar por su peso, me permito compartirlas a través del siguiente link: <https://drive.google.com/drive/folders/1OqDiq9xtcZKoUqotDFWm6TR2oBMz1Nc7?usp=sharing> que estarán disponibles hasta el 12 de abril de 2024. De requerir nuevamente el envío de los documentos, con mucho gusto activaré y enviaré un nuevo link.

COMPETENCIA

Conforme a lo dispuesto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, concordante con el decreto 1382 de 2000, corresponde a su señoría.

JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento manifiesto a NO he interpuesto otra acción de tutela, por estos

mismos hechos y peticiones.

NOTIFICACIONES


Las accionadas:

1. **Comisión Nacional Del Servicio Civil** en la Carrera 16 N° 96 - 64, Piso 7, Bogotá D.C., Tel. 01900 3311011 - PBX: 57 (1) 3259700 Fax: 3259713, email. atencionalciudadano@cnscc.gov.co - notificacionesjudiciales@cnscc.gov.co
2. La **Fundación Universitaria del Área Andina** en la Cra. 14a #70a-34 Bogotá D.C., Teléfono 601 7449191 - 01 8000 18 0099, email notificacionjudicial@areandina.edu.co
3. La **Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales** en la carrera 8 N° 6C - 38 Edificio San Agustín, Bogotá D.C., Teléfono 601 307 8064 - 601 307 8065, email notificacionesjudicialesdian@dian.gov.co

La suscrita, celular 317 7343657, email. dayan_68@hotmail.com **autorizo notificaciones electrónicas.**

Solicito a su despacho, con todo respeto, proceder de conformidad.

Cordialmente,



DAYAN FANERY VALENCIA OROBIO

CC 1.094.903.012

Notificaciones: dayan_68@hotmail.com



REPÚBLICA DE COLOMBIA



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

ACUERDO Nº CNT2022AC000008 29 DE DICIEMBRE DE 2022

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022”

LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC-

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

CONSIDERANDO:

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

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

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

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

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

El numeral 3 del artículo 4 de la Ley 909 de 2004 establece que la administración y *“la vigilancia de estos sistemas específicos corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil”*, competencia confirmada, en general, por la Corte Constitucional en la Sentencia C-1230 de 2005, M.P. Rodrigo Escobar Gil, en la que se manifestó lo siguiente:

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

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022”

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

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

De conformidad con el artículo 11, literales a), c) e i), de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la CNSC, entre otras funciones, *“Establecer (...) los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa (...)”, “Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento” (...) y “Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin”.*

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

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

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

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

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

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

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

(...)

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

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

22.1 Las vacancias definitivas se proveerán a través de concurso realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. En este procedimiento de selección competirán en igualdad de condiciones las personas que deseen ingresar a la DIAN y los empleados públicos que pretendan ascender. (...).”

Por su parte, el artículo 24 de este Decreto, en concordancia con sus artículos 25 al 27, dispone que *“El ingreso y el ascenso en los empleos públicos del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política, se hará por concurso público”,* el cual debe realizar la CNSC, según las disposiciones de los artículos 3.3, 18, 22.1, Parágrafo del 27 y 28 al 35 *Ibidem* y de los artículos 2.2.18.6.1 y 2.2.18.6.2 del Decreto 1083 de 2015, sustituidos por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021.

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022”.

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

El concurso será de ascenso cuando:

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

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

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

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

(...)

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

(...)

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

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

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

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

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

(...)

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

El artículo 28 de la precitada norma establece que *“el proceso de selección para el ingreso o ascenso de los empleos públicos de la DIAN comprende: (i) la convocatoria; (ii) el reclutamiento; (iii) la aplicación y evaluación de las pruebas de selección; (iv) la conformación de la lista de elegibles y (v) la vinculación a carrera en período de prueba”*, especificando en su numeral 28.1 que la Convocatoria *“(…) determina de manera precisa las reglas a que ha de sujetarse [dicho] proceso de selección (...)”*, siendo, por lo tanto, *“(…) la ley del concurso (...)”* y que en la misma, según el artículo 24 ibidem, *“(…) se indicará la ciudad o lugar geográfico de ubicación del empleo a proveer con sus respectivas vacantes, sin perjuicio de la facultad de reubicación, cuando las necesidades del servicio así lo ameriten”*.

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

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

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022”

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

Adicionalmente, los artículos 3.7, 8 y 28.1 de esta norma, en concordancia con el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, establecen el deber de la DIAN de participar con la CNSC en el proceso de planeación conjunta y armónica del respectivo concurso de méritos, debiendo tener previamente actualizado su Manual Específico de Requisitos y Funciones, en adelante MERF. También el artículo 28.1 precitado dispone que *“(…) será requisito para la expedición del acto administrativo de convocatoria contar previamente con el correspondiente certificado de disponibilidad presupuestal para atender el costo del concurso, así como para amparar los nombramientos que se deriven del mismo”*.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La lista de elegibles deberá ser utilizada en estricto orden descendente para proveer única y exclusivamente las vacantes que pudieren presentarse en los empleos que fueron ofertados como consecuencia del retiro del servicio del titular”.

El artículo 36 de esta norma prevé que

“Recibida la lista de elegibles y previo a efectuar el nombramiento, la DIAN verificará el cumplimiento de los requisitos y calidades de quienes la conforman, según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, las normas que los modifiquen o sustituyan, y en concordancia con los artículos 4 y 5 de la Ley 190 de 1995. De encontrarse que alguno de los elegibles no cumple con los requisitos, mediante acto administrativo motivado, la Entidad se abstendrá de efectuar el nombramiento en período de prueba. Contra dicho acto administrativo procede el recurso de reposición, el cual deberá ser resuelto dentro de los dos (2) meses siguientes a su interposición”.

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022”

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

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

(...)

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

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

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

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

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

(...)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022”.

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

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

(...)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En mérito de lo expuesto, la CNSC

ACUERDA:

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

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

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022”

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 4. VINCULACIÓN A LA CARRERA EN PERÍODO DE PRUEBA. Las actuaciones administrativas relativas al *Nombramiento* y al *Período de Prueba*, son de exclusiva competencia del nominador, las cuales deben seguir las reglas establecidas en la normatividad vigente sobre la materia.

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

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

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

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

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022"

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

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

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022"

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

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

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

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

CAPÍTULO II EMPLEOS CONVOCADOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN

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

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

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

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

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

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022".

EMPLEOS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA

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

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

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

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

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

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

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022"

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

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

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

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

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

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

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

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022”.

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

CAPÍTULO III DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA E INSCRIPCIONES

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

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

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

ARTÍCULO 11. CORRECCIÓN O MODIFICACIÓN DE LA CONVOCATORIA. De conformidad con el numeral 28.1 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la *Convocatoria “(...) sólo podrá variarse mediante acto administrativo debidamente motivado y con plena divulgación a todos los participantes, por fuerza mayor o caso fortuito o cuando concurra alguna de las causales de corrección o modificación del acto previstas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, con la debida antelación, para no alterar las condiciones de igualdad en que debe realizarse el concurso”.*

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

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

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

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

CAPÍTULO IV VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS

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

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

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022”

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

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

CAPÍTULO V PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 17. PRUEBAS A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN. De conformidad con el numeral 28.3 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, las pruebas a aplicar en este proceso de selección, “(...) *tienen como finalidad apreciar las competencias, aptitudes, habilidades y potencialidades (...)*” de los aspirantes a los diferentes empleos ofertados, “(...) *de acuerdo con lo requerido en los niveles jerárquicos de (...) [dichos] empleos y las calidades laborales requeridas para desempeñar con eficiencia el empleo a cuyo ingreso (...) se aspira (...). La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos, que correspondan a criterios de objetividad e imparcialidad y con observancia del principio constitucional de transparencia en el ejercicio de la función administrativa*”, con parámetros previamente establecidos.

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

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

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

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

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

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

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022".

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

TABLA No. 8

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

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

TABLA No. 9

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

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

TABLA No. 10

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

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

TABLA No. 11

PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE ASCENSO DIAN

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022"

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

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

TABLA No. 12

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

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

TABLA No.13

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

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

TABLA No. 14

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

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

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022"

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022”.

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

CAPÍTULO VI EXÁMENES MÉDICOS Y DE APTITUDES PSICOFÍSICAS

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII LISTA DE ELEGIBLES

ARTÍCULO 32. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con las disposiciones del numeral 28.4 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la CNSC conformará y adoptará, en estricto orden de mérito, las *Listas de Elegibles* para proveer las vacantes definitivas de los empleos ofertados en el presente proceso de selección, con base en la información de los resultados definitivos registrados en SIMO para cada una de las pruebas aplicadas, debidamente ponderados. Además, en aplicación del artículo 28, numeral 28.3, literal b, Ibidem, “*Tendrá el derecho a integrar la lista de elegibles (...) quien obtenga un puntaje total aprobatorio que, en ningún caso, sea inferior al setenta por ciento (70%) del máximo posible en el concurso (...)*” y, en virtud del precitado Parágrafo 2 del artículo 2.2.18.6.1 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, es condición para integrar la *Lista de Elegibles* haber aprobado los aludidos *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas*.

ARTÍCULO 33. PUBLICACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. A partir de la fecha que disponga la CNSC, se publicarán oficialmente en su sitio web, www.cnsc.gov.co, enlace Banco Nacional de Listas

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022”

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

ARTÍCULO 34. EXCLUSIONES DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. En los términos del artículo 11, numeral 11.2, del Decreto Ley 71 de 2020, en concordancia con el artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la publicación de una Lista de Elegibles, la Comisión de Personal del Nivel Central de la DIAN, podrá solicitar a la CNSC, exclusivamente a través del SIMO, en forma motivada, la exclusión de esta lista de la persona o personas “(...) que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación a las leyes, este Decreto-ley o los reglamentos que regulan el Sistema Específico de Carrera Administrativa” de la entidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022”.

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

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

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

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

ARTÍCULO 40. VIGENCIA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con el artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020, las *Listas de Elegibles* resultantes de este proceso de selección tendrán una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza.

ARTÍCULO 41. USO DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. El uso de las Listas de Elegibles atenderá a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020, modificado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-331 de 2022, esto es, que *“La[s] lista[s] de elegibles deberá[n] ser utilizada[s] en estricto orden descendente para proveer única y exclusivamente las vacantes que pudieren presentarse en los empleos que fueron ofertados como consecuencia del retiro del servicio del titular”.*

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

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

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

SIXTA ZUÑIGA LINDAO
Comisionada
Comisión Nacional del Servicio Civil

ANEXO

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

**BOGOTÁ, D.C.
29 de diciembre 2022**

CONTENIDO

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

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

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

PREÁMBULO

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

1. ADQUISICIÓN DE DERECHOS DE PARTICIPACIÓN E INSCRIPCIONES

1.1. Condiciones previas a la Etapa de Inscripciones

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

- a) Es de su exclusiva responsabilidad consultar en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, las vacantes a proveer mediante este proceso de selección, a partir de la fecha de entrada en vigencia de la *Etapa de Divulgación* de la respectiva Oferta Pública de Empleos de Carrera, en adelante OPEC (artículo 10 del Acuerdo del Proceso de Selección).
- b) Las correspondientes inscripciones se deberán realizar en las fechas establecidas por la CNSC, únicamente de manera virtual en el aplicativo SIMO, disponible en el sitio web www.cnsc.gov.co.
- c) De conformidad con el numeral 27.1 del artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020 *al Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso únicamente se pueden inscribir los servidores públicos con derechos de carrera de la entidad que oferta los respectivos empleos en esta modalidad*, quienes deberán verificar su estado en el Registro Público de Carrera Administrativa, en adelante RPCA, de la CNSC. De no encontrarse activos en el RPCA o de encontrar su registro desactualizado, deberán solicitar a la DIAN que tramite ante la CNSC su registro o actualización correspondiente. La no finalización de este trámite no impedirá la inscripción al proceso de selección. *Se aclara que este trámite NO aplica para los aspirantes a los empleos ofertados en el presente Proceso de Selección en la modalidad de Ingreso.*
- d) Los servidores públicos de carrera administrativa de la DIAN, que decidan participar en este *Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso*, no podrán inscribirse en este mismo *Proceso de Selección en la modalidad de Ingreso*, atendiendo el principio de igualdad que gobierna el presente proceso de selección, en tanto que, la posibilidad de estos servidores de participar en ambas modalidades genera un desequilibrio frente a la ciudadanía en general.
- e) Solamente pueden participar en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso, los servidores públicos de carrera administrativa de la DIAN que cumplan con los requisitos establecidos para este fin en el artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020.
- f) Con su inscripción el aspirante acepta todas las condiciones y reglas establecidas para este proceso de selección, consentimiento que se estipula como requisito general de participación en el mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del Acuerdo del Proceso de Selección.

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

1.2. Procedimiento de inscripción

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

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

1.2.1. Registro en el SIMO

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

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

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

1.2.2. Consulta de la OPEC

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

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

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

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

1.2.4. Confirmación de los datos de inscripción al empleo seleccionado

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

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

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

1.2.5. Pago de Derechos de participación

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

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

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

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

1.2.6. Formalización de la inscripción

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(...)

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

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

(...)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.1.2.1. Certificación de la Educación

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

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

² Ídem.

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

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

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

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

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

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

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

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

Estas certificaciones deberán contener mínimo los siguientes datos:

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

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

3.1.2.2. Certificación de la Experiencia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Es importante que los aspirantes tengan en cuenta:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.4. Publicación de resultados de la VRM

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

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

3.5. Reclamaciones contra los resultados de la VRM

Las reclamaciones contra los resultados de la *VRM* deberán presentarse únicamente a través del SIMO, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de publicación de los mismos, en los términos del artículo 12 del Decreto Ley 760 de 2005 y el artículo 2.2.18.6.2 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2022, en concordancia con lo señalado en el artículo 35 del Decreto Ley 71 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya, las cuales serán decididas por la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, quien podrá utilizar la respuesta conjunta, única y masiva, de conformidad con la Sentencia T-466 de 2004, proferida por la Corte Constitucional y lo previsto por el artículo 22 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en adelante CPACA, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015. El aspirante solo podrá reclamar frente a sus propios resultados. No procederán las reclamaciones que incumplan las reglas fijadas en precedencia.

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

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

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

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

3.6. Publicación de resultados definitivos de Admitidos y No admitidos

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

4. PRUEBAS ESCRITAS

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

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

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

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

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

4.1. Citación a Pruebas Escritas

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

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

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

4.2. Ciudades para la presentación de las Pruebas Escritas

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

4.3. Publicación de resultados de las Pruebas Escritas

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

Para los empleos ofertados en este *Proceso de Selección en la Modalidad de Ingreso* diferentes de los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales de la entidad, los resultados de la *Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales* y de la *Prueba de Integridad* serán publicados únicamente a los aspirantes que alcancen el “PUNTAJE MINIMO APROBATORIO” en la *Prueba de Competencias Funcionales* y en la *Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales*, que son *Eliminatorias*.

En cuanto a los empleos conductores ofertados en este *Proceso de Selección en la Modalidad de Ingreso*, los resultados de la *Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales*, de la *Prueba de Integridad* y de la *Prueba de Ejecución* serán publicados únicamente a los aspirantes que alcancen el “PUNTAJE MINIMO APROBATORIO” en la *Prueba de Competencias Funcionales* y en la *Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales*, que son *Eliminatorias*.

A su vez, para los empleos ofertados en este *Proceso de Selección en la Modalidad de Ascenso* diferentes de los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales de la entidad, los resultados de la *Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales* y de la *Prueba de Integridad* serán publicados únicamente a los aspirantes que alcancen el “PUNTAJE MINIMO APROBATORIO” en la *Prueba de Competencias Funcionales*, que es *Eliminatoria*.

Para los empleos ofertados en este *Proceso de Selección en la Modalidad de Ingreso* del Nivel Profesional de los Procesos Misionales de la entidad, los resultados de la *Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales* y de la *Prueba de Integridad* serán publicados únicamente a los aspirantes que alcancen el “PUNTAJE MINIMO APROBATORIO” en la *Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales*, que es *Eliminatoria*.

4.4. Reclamaciones contra los resultados de las Pruebas Escritas

Las reclamaciones contra los resultados de estas pruebas deberán presentarse únicamente a través del SIMO, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de publicación de los mismos, de conformidad con las disposiciones del artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 y del artículo 2.2.18.6.2 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, en concordancia con lo señalado en el artículo 35 del Decreto Ley 71 de 2020, o de la norma que los modifique o sustituya. El aspirante solo podrá reclamar frente a sus propios resultados.

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

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

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

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

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

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

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

4.5. Resultados definitivos de las Pruebas Escritas

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

5. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



CNSC

COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL

Igualdad, Mérito y Oportunidad

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

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

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

EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL

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

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

EMPLEOS DEL NIVEL TÉCNICO Y ASISTENCIAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las reclamaciones contra los resultados de esta prueba deberán presentarse únicamente a través del SIMO, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de publicación de los mismos, de conformidad con el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 y el artículo 2.2.18.6.2 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, en concordancia con lo señalado en el artículo 35 del Decreto Ley 71 de 2020, o la norma que lo modifique o sustituya, las cuales serán decididas por la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, quien podrá utilizar la respuesta conjunta, única y masiva, de conformidad con la Sentencia T-466 de 2004, proferida por la Corte Constitucional y lo previsto por el artículo 22 del CPACA, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015. El aspirante solo podrá reclamar frente a sus propios resultados.

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

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

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

5.7. Resultados definitivos de la Prueba de Valoración de Antecedentes

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

6. PRUEBA DE EJECUCIÓN

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

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

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

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

- Se aplicarán en la(s) fecha(s) y hora(s) que determine la CNSC, en las ciudades que se indican en el numeral 6.2 del presente Anexo.
- Se van a calificar en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados, comparando el desempeño del aspirante con el grupo de admitidos al mismo empleo que las presentaron.
- Los aspirantes serán citados a los sitios de aplicación de estas pruebas, en la fecha y hora que informe la CNSC por lo menos con cinco (5) días hábiles antes de la aplicación de las mismas, a través de su sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO.

6.1. Citación a Prueba de Ejecución

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

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

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

6.2. Ciudades para la presentación de la Prueba de Ejecución

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

6.3. Publicación de resultados de la Prueba de Ejecución

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

6.4. Reclamaciones contra los resultados de la Prueba de Ejecución

Las reclamaciones contra los resultados de esta prueba deberán presentarse únicamente a través del SIMO, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de publicación de los mismos, de conformidad con las disposiciones del artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 y del artículo 2.2.18.6.2 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2022, en concordancia con lo señalado en el artículo 35 del Decreto Ley 71 de 2020, o de la norma que los modifique o sustituya. El aspirante solo podrá reclamar frente a sus propios resultados.

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

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

A partir del día siguiente en que ocurra efectivamente el acceso a pruebas solicitado, el aspirante contará con dos (2) días hábiles para completar su reclamación, si así lo considera necesario, para lo

cual se habilitará el aplicativo SIMO por el término antes mencionado, únicamente a los aspirantes que en su reclamación inicial solicitaron dicho acceso a pruebas.

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

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

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

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

6.5. Resultados definitivos de la Prueba de Ejecución

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

7. CURSO DE FORMACIÓN

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

7.1. Citación a la realización del Curso de Formación

La CNSC y/o la Institución de Educación Superior que se contrate para realizar esta etapa del proceso de selección, informará(n) en su sitio web sobre la fecha de inicio de estos *Cursos de Formación*, con al menos cinco (5) días hábiles de anticipación de dicha fecha.

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

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

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

7.2. Citación a la Evaluación Final del Curso de Formación

La CNSC y/o la Institución de Educación Superior que se contrate para realizar esta etapa del proceso de selección, informará(n) en su sitio web, la(s) fecha(s) a partir de la(s) cual(es) los aspirantes deben ingresar con su usuario y contraseña al SIMO, para consultar la(s) fecha(s), hora(s) y lugar(es) de presentación de la *Evaluación Final* del respectivo *Curso de Formación*.

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

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

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

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

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

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

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

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

Las reclamaciones contra los resultados de la *Evaluación Final* del *Curso de Formación* deberán presentarse únicamente a través del SIMO, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de publicación de los mismos, de conformidad con las disposiciones del artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 y el artículo 2.2.18.6.2 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021 o la norma que lo modifique o sustituya. El aspirante solo podrá reclamar frente a sus propios resultados.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. EXÁMENES MÉDICOS Y DE APTITUDES PSICOFÍSICAS

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

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

8.1. Citación a los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas

La CNSC y/o la Institución de Educación Superior que se contrate para realizar esta etapa del proceso de selección, informará(n) en su sitio web, sobre la fecha de citación estos exámenes, con al menos tres (3) días hábiles de anticipación.

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

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

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

8.3. Pago de los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

decisión que resolvió la reclamación presentada.

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

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

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

9. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES

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

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



REPÚBLICA DE COLOMBIA



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

ACUERDO No 24
15 de febrero del 2023



“Por el cual se modifica parcialmente el Acuerdo No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022 “por medio del cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022”

LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC-

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial, las conferidas en el artículo 130 de la Constitución Política, en los artículos 4, 7 y 11 de la Ley 909 de 2004 y en el artículo 28.1 del Decreto Ley 71 de 2020, y

CONSIDERANDO:

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

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

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

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

Que el numeral 3 del artículo 4 de la Ley 909 de 2004 establece que la administración y *“la vigilancia de estos sistemas específicos corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil”*, competencia confirmada, en general, por la Corte Constitucional en la Sentencia C-1230 de 2005, M.P. Rodrigo Escobar Gil y, en particular para el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN, por los artículos 7.1 y 8 del Decreto Ley 71 de 2020.

Que de conformidad con el artículo 11, literales a), c) e i), de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la CNSC, entre otras funciones, *“Establecer (...) los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa (...)”, “Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento” (...) y “Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin”*.

“Por el cual se modifica parcialmente el Acuerdo No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022 “por medio del cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022”

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

Que en sesión de Sala de Comisionados del 27 de diciembre de 2022, en virtud de estas facultades, se aprobó el Acuerdo No. CNT2022AC000008 de 2022, *“por medio del cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022”* y su respectivo Anexo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"Por el cual se modifica parcialmente el Acuerdo No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022 "por medio del cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022"

En mérito de lo expuesto, la CNSC

ACUERDA:

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

ARTÍCULO 5. NORMAS QUE RIGEN EL PROCESO DE SELECCIÓN. Las normas que rigen este proceso de selección son el Decreto Ley 71 de 2020, Sentencia C-331 de 2022 de la Corte Constitucional, la Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios, el Decreto Ley 760 de 2005, el Decreto Ley 770 de 2005, la Ley 1033 de 2006, el Decreto 1083 de 2015 en los temas no regulados por el Decreto Ley 71 de 2020, la Ley 1955 de 2019, el Decreto 498 de 2020, las Leyes 2039 y 2043 de 2020, 2113 y 2119 de 2021 y 2221 de 2022, el Decreto 952 de 2021, la Ley 2214 de 2022, el MERF y "los requisitos mínimos exigidos" para los empleos de la planta de personal de la entidad, adoptados mediante las Resoluciones No. 059, 060, 061, 089 y 090 de 2020 y 156 y 157 de 2021 y 00010 de 2023, de la DIAN, lo dispuesto en el presente Acuerdo y su Anexo y por las demás normas concordantes y vigentes sobre la materia.

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

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

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

NIVEL JERÁQUICO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANT. EMPLEOS	CANT. VACANTES
Profesional	GESTOR I	301	1	14	336
	GESTOR II	302	2	25	450
	GESTOR III	303	3	20	257
	GESTOR IV	304	4	13	20
	INSPECTOR I	305	5	3	8
	INSPECTOR II	306	6	4	10
	INSPECTOR III	307	7	2	3
	INSPECTOR IV	308	8	2	2
Total Nivel Profesional				83	1086
Técnico	ANALISTA I	201	1	9	34
	ANALISTA II	202	2	13	131
	ANALISTA III	203	3	10	56
	ANALISTA IV	204	4	11	54
	ANALISTA V	205	5	10	32
Total Nivel Técnico				53	307
Asistencial	FACILITADOR IV	104	4	1	17
Total Nivel Asistencial				1	17
TOTAL GENERAL*				137	1410

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

"Por el cual se modifica parcialmente el Acuerdo No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022 "por medio del cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022"

TABLA No. 2
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE ASCENSO DIAN
EMPLEOS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA

NIVEL JERÁQUICO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANT. EMPLEOS	CANT. VACANTES
Profesional	GESTOR I	301	1	14	336
Total Nivel Profesional				14	336
Técnico	ANALISTA I	201	1	9	34
Total Nivel Técnico				9	34
TOTAL GENERAL				23	370

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

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

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

"Por el cual se modifica parcialmente el Acuerdo No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022 "por medio del cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022"

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

NIVEL JERÁQUICO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANT. EMPLEOS	CANT. VACANTES
Profesional	GESTOR I	301	1	17	1277
Total Nivel Profesional				17	1277
Técnico	ANALISTA I	201	1	11	125
Total Nivel Técnico				11	125
Asistencial	FACILITADOR I	101	1	1	15
Total Nivel Asistencial				1	15
TOTAL GENERAL				29	1417

TABLA No. 5
EMPLEOS DE INGRESO CONDUCTOR

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

PARÁGRAFO 1: La OPEC, que forma parte integral del presente Acuerdo, fue registrada en SIMO y certificada por la DIAN y es de su responsabilidad exclusiva, así como el MERF y las Resoluciones No. 060, 061, 089 y 090 de 2020 y 156 y 157 de 2021 y 00010 de 2023, que dicha entidad envió a la CNSC, documentos con base en los cuales se realiza este proceso de selección, según los detalles expuestos en la parte considerativa de este Acuerdo. Las consecuencias derivadas de la inexactitud, inconsistencia, no correspondencia con las normas que apliquen, equivocación, omisión y/o falsedad de la información del MERF, de las Resoluciones No. 060, 061, 089 y 090 de 2020 y 156 y 157 de 2021 y 00010 de 2023 y/o de la OPEC reportada por la aludida entidad, así como de las modificaciones que realice a esta información una vez iniciada la *Etapa de Inscripciones*, serán de su exclusiva responsabilidad, por lo que la CNSC queda exenta de cualquier clase de responsabilidad frente a terceros por tal información. En caso de existir diferencias entre la OPEC registrada en SIMO por la entidad y el referido MERF y las Resoluciones No. 060, 061, 089 y 090 de 2020 y 156 y 157 de 2021 y 00010 de 2023, prevalecerán estos últimos. Así mismo, en caso de presentarse diferencias entre dicho MERF, las Resoluciones No. 060, 061, 089 y 090 de 2020 y 156 y 157 de 2021 y 00010 de 2023 y la ley, prevalecerán las disposiciones contenidas en la norma superior.

PARÁGRAFO 2. Es responsabilidad del Representante Legal de la DIAN informar mediante comunicación oficial a la CNSC, *antes del inicio de la Etapa de Inscripciones* de este proceso de selección, cualquier modificación que requiera realizar a la información registrada en SIMO con ocasión del ajuste del MERF y/o de las Resoluciones No. 060, 061, 089 y 090 de 2020 y 156 y 157 de 2021 y 00010 de 2023, para las vacantes de los empleos reportados o de movimientos en la respectiva planta de personal. En todos los casos, los correspondientes ajustes a la OPEC registrada en SIMO los debe realizar la misma entidad, igualmente, *antes del inicio de la referida Etapa de Inscripciones*. Con esta misma oportunidad, debe realizar los ajustes que la CNSC le solicite por imprecisiones que llegase a identificar en la OPEC registrada. Iniciada la *Etapa de Inscripciones* y hasta terminada la vigencia de las respectivas *Listas de Elegibles*, el Representante Legal de la DIAN o cualquier otro servidor público de esa entidad no pueden modificar la información registrada en SIMO para este proceso de selección. Las modificaciones a esta información solamente proceden en los términos del artículo 11 del presente Acuerdo.

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

PARÁGRAFO 4. Bajo su exclusiva responsabilidad, el aspirante deberá consultar los requisitos y funciones de los empleos a proveer mediante este proceso de selección, tanto en el MERF y las Resoluciones No. 060, 061, 089 y 090 de 2020 y 156 y 157 de 2021 y 00010 de 2023, con base en los cuales se realiza el mismo, como en la OPEC registrada por dicha entidad, información que se encuentra publicada en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO.

PARÁGRAFO 5. De conformidad con el artículo 24 del Decreto Ley 71 de 2020, "(...) en la convocatoria se indicará la ciudad o lugar geográfico de ubicación del empleo a proveer con sus respectivas vacantes, sin perjuicio de la facultad de reubicación, cuando las necesidades del servicio así lo ameriten". Por consiguiente, en la OPEC que se publique en el sitio

“Por el cual se modifica parcialmente el Acuerdo No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022 “por medio del cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022”

web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, para las inscripciones a este proceso de selección, se especificará dicha información. Sin embargo, se debe entender que dichas ubicaciones geográficas o sedes son meramente indicativas, por lo que la DIAN las puede cambiar en cualquier momento de este proceso de selección sin que ello implique un cambio en la OPEC o en este Acuerdo, por lo tanto, es importante señalar que los aspirantes se inscriben para concursar por un empleo, no para una vacante en determinada ubicación geográfica o sede, pues la entidad cuenta con una planta global de empleos, en virtud de la cual se entiende que los participantes en este proceso de selección, con su inscripción, aceptan esta situación.

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

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

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

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

COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

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



SIXTA DILIA ZUÑIGA LINDAO
COMISIONADA

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

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

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

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



Plan Estratégico de Talento Humano 2024



Introducción

En línea con el Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 del Gobierno Nacional, el cual tiene como propósito establecer la ruta para que **el país se convierta en un líder de la protección de la vida**, a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, la no repetición del conflicto, el cambio de nuestra forma de relacionarnos con el ambiente, y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza.¹

Las cinco transformaciones que componen el Plan Nacional de Desarrollo **se construyeron basados en las necesidades de un cambio y priorizando las acciones para el cambio desde las realidades de los ciudadanos.**

Por tal motivo, las entidades públicas cumplen un papel muy importante y tienen la responsabilidad de contribuir con el logro de las transformaciones propuestas por el Gobierno Nacional.

Es así como la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, asume el compromiso ético y transparente de aportar a la sociedad colombiana, administrando de manera eficiente y eficaz los recursos, gestionando de manera adecuada el talento humano, fortaleciendo el liderazgo, potencializando las capacidades de la comunidad DIAN y mejorando las condiciones de vida de los servidores públicos y de sus familias, esto con el objetivo de generar un cambio, tener un impacto positivo en la sociedad, atendiendo y satisfaciendo de manera óptima las necesidades de los ciudadanos y así generando mayor valor a los Colombianos.

Lo anterior alineado y en cumplimiento con lo establecido en MIPG - Modelo Integrado de Planeación y Gestión, herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más

sencillos y eficientes, **estableciendo la gestión estratégica del talento humano como esencia del Modelo** y por lo tanto uno de sus objetivos es *“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”*.²

Para la Alta Dirección el talento humano es el capital más importante que tiene la entidad, por lo que en el presente documento se establecen las actividades a desarrollar en la presente vigencia, que permitirán mejorar las condiciones de los servidores, promoviendo los valores de la entidad en el ejercicio de las funciones y competencias y de esta manera generar valor público.

Lo anterior, identificando las necesidades de talento humano en las diferentes dependencias, desarrollando de manera articulada y eficiente los procesos pertinentes para proveer la planta mediante concursos de méritos y demás disposiciones que se establecen en la norma, generando actividades que generen bienestar para los funcionarios y sus familias, implementando incentivos que contribuyan al buen desempeño y la satisfacción de los funcionarios y fortaleciendo los conocimientos y destrezas de los servidores a través de capacitaciones.

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 anuales 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

¹ <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/portalDNP/PND-2023/2023-05-04-bases-plan-nacional-de-inversiones-2022-2026.pdf>

² <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/inicio>

autodiagnóstico efectuado a través de la Matriz Estratégica del Talento Humano METH, 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
2022	88,9
2023	94,7

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.

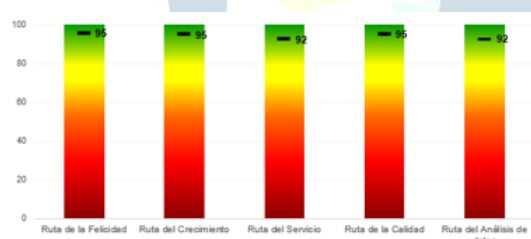
La Dirección de Gestión Corporativa a través de la Subdirección de Gestión del Empleo

A. Plan Anual de Vacantes – Subdirección de Gestión del Empleo Público

Atendiendo lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, se hace necesaria la presentación de este plan el cual permite a la Administración determinar las necesidades de personal, prever su provisión y de esta manera contar con el talento humano requerido para su óptimo funcionamiento.

Como parte de lo preceptuado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se hace necesario proveer a la DIAN de personal competente, idóneo y que aporte las

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 2023 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 los dos componentes con menor puntuación son: la RUTA DEL SERVICIO “Al servicio de los Ciudadanos” y la RUTA ANÁLISIS DE DATOS “Conociendo el talento” hecho que da 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 Cultura organizacional e Incentivos. El plan de acción se anexa a este documento.

competencias, conocimientos y valores institucionales.

Con el propósito de cubrir las vacantes definitivas de carrera administrativa, la Unidad Administrativa Especial – Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales cuenta con un sistema de información y monitoreo que le permite administrar, actualizar información y validar de manera permanente la situación actual de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva que

presenta la Entidad con ocasión de la dinámica propia (ingresos y retiros).

En consecuencia, se realiza un diagnóstico de necesidades en las diferentes áreas en materia de talento humano. El producto de este análisis es presentado a la Alta Dirección para definir los mecanismos a emplear para la provisión de vacancias definitivas de la Entidad, en cumplimiento de la normatividad vigente y de la Planeación Estratégica que la rige, en aras de cumplir con la misionalidad.

Esta estrategia es trasladada por competencia, a la Subdirección de Gestión del Empleo Público, quien tiene bajo su responsabilidad, cumplir con las disposiciones al firmar acuerdos institucionales que conlleven a la realización de procesos de selección basados en el mérito y en virtud, del uso de medidas internas y externas de ocupación de empleos que mantengan la operación en temas aduaneros, tributarios y cambiarios para roles misionales o de apoyo.

Finalmente, la vigencia 2024 trae consigo el reto de dar continuidad a las acciones necesarias para el cubrimiento de los empleos creados en virtud del Decreto 0419 de 2023, y de esta manera, cumplir los objetivos y metas misionales establecidas para la vigencia.

Objetivo General

Presentar información actualizada respecto de las vacancias definitivas en carrera administrativa de la Planta de la Entidad a la Alta Dirección para el análisis y definición de lineamientos que darán origen al plan de previsión del talento humano, donde serán consignadas las medidas de provisión a implementar en virtud de la normativa legal vigente, reflejando resultados en el corto y mediano plazo y garantizando el cumplimiento de la misionalidad.



Objetivos específicos

- Identificar las necesidades de personal en cada dependencia que constituye la planta de personal de la UAE – DIAN, características cuantitativas y cualitativas.
- Estimación de los costos de personal de los empleos en vacancia para obtener los recursos requeridos para su financiación.
- Contribuir al logro eficiente de las metas institucionales, contando con el personal idóneo, suficiente y competente, que aporte con su saber a la modernización de la Entidad.

Alcance



El plan anual de vacantes constituye un instrumento fundamental en la identificación de necesidades de personal con las características intrínsecas en el marco del Manual de Funciones de la Entidad por cada nivel jerárquico, para que la Alta Dirección planee la forma de provisión de la planta de personal según lo dispuesto en la normativa legal vigente, siendo plasmada en el Plan de Previsión del Talento Humano.

Como fue enunciado, contar con el talento humano necesario permite cumplir con los objetivos misionales, al propender un desempeño centrado y eficiente por parte de su activo más importante, el Talento Humano en coherencia con los planes y programas de la UAE- DIAN y sus dependencias.

Racionalización de la Oferta del Empleo Público

El diagnóstico de necesidades de personal se elaboró con base en el reporte real de la dinámica de la planta activa, respecto a los ingresos y retiros, valores que permanentemente presentan variabilidad, no solo por lo expuesto, sino a causa de las dinámicas propias de la misionalidad de la Entidad y las directrices emanadas desde el Gobierno Nacional.

Fue por esto, que se adelantó un estudio técnico, donde se evidenciaron 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.

El mismo estudio señaló la necesidad de 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, el programa de Apoyo a la Modernización de la DIAN, en su componente III y así 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" (...).

Es por esto, que se expidió el Decreto 0419 del 21 de marzo de 2023, "Por el cual se amplía la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Desarrollo del Plan Anual de Vacantes

La información contenida en el plan contempla algunas categorías informativas que describen el estado actual de la planta y se discriminan datos como: El empleo, nivel educativo, perfil de este, distribución de cargos por dependencia, forma de provisión actual, entre otros, los cuales facilitarán efectuar un análisis (estadístico, cuantitativo y cualitativo) y comparativo de la cantidad real de funcionarios requeridos frente al presupuesto asignado.



Durante la vigencia 2023, se dio continuidad a los procesos de selección en curso, de conformidad con los lineamientos dados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La Subdirección de Gestión del Empleo Público, a través de la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo, en cumplimiento de la normativa y disposiciones del ente de control a cargo, continuó con el registro de las vacantes definitivas en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad SIMO administrado por la CNSC, con el propósito de contar con información actualizada para la adecuada gestión y planeación del talento humano.

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:

Forma de provisión vacantes definitivas

Empleos en vacancia definitiva	Cantidad
Encargo	1.585
Provisionalidad	4.348
Sin proveer	9.417
TOTAL	15.350

Fuente: Base de datos Kactus con corte a 31/12/2023

Concursos de méritos para cubrir vacantes Definitivas

En cumplimiento a lo establecido en el artículo 25 del Decreto Ley 071 de 2020, la DIAN adelantó tres concursos de méritos simultáneos en las vigencias 2020, 2021 y 2022, los cuales se describen de la siguiente manera:

Proceso de Selección DIAN 1461 de 2020

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

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

Fuente: Acuerdo 0285 de 2020 CNSC

Del total de 1.500 vacantes ofertadas, como resultado del concurso, la Comisión Nacional del Servicio Civil declaró 74 desiertas.

Así mismo, como resultado de este proceso, a partir de la vigencia 2022, han sido provistas de manera definitiva 1.372 empleos, respecto a los cuales se han proferido 1.473 nombramientos, los cuales incluyen 87 recomposiciones.

Permanentemente la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo de la DIAN, monitorea el estado de provisión de dichas vacantes y reporta oportunamente las novedades que se generen.

Se han presentado un total de 20 abstenciones, 29 desistimientos (24 de elegibles en lista y 5 por recomposición) y 79 derogatorias.

Por último, se han presentado 18 renunciaciones, ya sea durante el periodo de prueba o posterior a la finalización de este.

Proceso de Selección DIAN 2238 de 2021

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

NIVEL JERÁRQUICO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANT. DE EMPLEOS	CANT. DE VACANTES
Profesional	Inspector IV	308	8	5	5
	Inspector III	307	7	5	6
	Inspector II	306	6	10	14
	Inspector I	305	5	9	15
	Gestor IV	304	4	11	35
	Gestor III	303	3	17	127
	Gestor II	302	2	17	240
	Gestor I	301	1	7	20
Total Nivel Profesional				81	462
Técnico	Analista V	205	5	8	21
	Analista IV	204	4	10	74
	Analista III	203	3	8	65
Total Nivel Técnico				26	160
TOTAL GENERAL*				107	622

Fuente: Acuerdo 2212 de 2021 CNSC

Como resultado de este proceso de selección, no se conformaron listas de elegibles para la totalidad de empleos convocados.

Durante la vigencia 2023, se han provisto de manera definitiva 313 empleos, respecto a los cuales se han proferido 358 nombramientos, los cuales incluyen 10 recomposiciones y 1 renuncia.

Permanentemente la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo de la DIAN, monitorea el estado de provisión de dichas vacantes y reporta oportunamente las novedades que se generen.

De los 358 elegibles nombrados, 21 elegibles solicitaron prórroga, 17 se encuentran en

proceso de derogatoria y 7 pendientes por tomar posesión.

En el marco del concurso, Las siguientes vacantes fueron declaradas desiertas, al no contar con elegibles:

CARGO	VACANTES
ANALISTA III	53
ANALISTA IV	63
ANALISTA V	15
GESTOR I	13
GESTOR II	90
GESTOR III	19
GESTOR IV	13
INSPECTOR I	2
INSPECTOR II	1
TOTAL	269

Por otra parte, se presentaron 10 abstenciones, 2 de las cuales fueron confirmadas, 6 revocadas y 2 están en trámite de recurso.

Con respecto a las recomposiciones (10 en total), se expidieron 5 actos administrativos, 2 abstenciones y 3 están en el proceso previo al nombramiento.

Proceso de Selección DIAN 2497 de 2022

Para este proceso, se ofertaron los siguientes empleos:

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

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

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

Fuente: Acuerdo 024 de 2023 CNSC

Respecto al avance de este proceso, la Comisión Nacional del Servicio Civil inició con la publicación de 11 listas de elegibles en fecha 22 de diciembre de 2023. La publicación de las listas de elegibles se continuará en la vigencia 2024.

Uso de listas de elegibles para vacantes no ofertadas en concurso

Mediante Decreto Ley 0927 del 7 de junio de 2023, el Gobierno Nacional modificó el

Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial -DIAN y la regulación de la administración y gestión de su talento humano, definiendo, entre otros aspectos, la viabilidad de proveer empleos con vacancia definitiva no ofertados en convocatorias, haciendo uso de listas de elegibles vigentes.

Por otro lado, mediante el Decreto 0419 del 21 de marzo de 2023, el Gobierno Nacional aprobó la ampliación de la planta de personal de la entidad, en 10.207 nuevas vacantes.

Así las cosas, a partir de lo establecido en el párrafo transitorio del artículo 36 del Decreto Ley 0927 de 2023, la entidad inició el proceso de solicitud de uso de listas de elegibles vigentes de las convocatorias 1461 de 2020 y 2238 de 2021 para adelantar la provisión de 2.069 vacantes disponibles.

Uso de listas de elegibles de la convocatoria 1461 de 2020, vacantes no ofertadas

La DIAN dispuso un total de 1.788 vacantes definitivas para ser provistas por las listas de elegibles de la convocatoria 1461 de 2020, respecto a las cuales, a 31 de diciembre de 2023, se profirieron 1.684 nombramientos en periodo de prueba, de los cuales se realizaron 877 posesiones, 348 con prórroga de posesión para el mes de enero de 2024, 299 en términos de aceptación o prórroga y 160 derogatorias.

Así mismo, 29 se encuentran en trámite de expedición de acto administrativo de nombramiento, se adelantaron 55 abstenciones y 20 desistimientos.

Uso de listas de elegibles de la convocatoria 2238 de 2021, vacantes no ofertadas

La DIAN dispuso un total de 281 vacantes definitivas para ser provistas, respecto a las cuales, a 31 de diciembre de 2023, 271 cuentan con autorización de la CNSC y en etapas previas a la expedición de los actos administrativos de nombramiento en periodo

de prueba y/o abstención y 10 no fueron autorizadas por la CNSC por agotamiento de las listas.

Respecto a la población posesionada a la fecha se resalta:

Género población en periodo de prueba

Proceso de selección	Hombre	Mujer	Total general
Convocatoria 1461 - 2020	14	11	25
Convocatoria 2238 - 2021	126	129	255
Uso de listas de elegibles	394	483	877
Total	534	623	1.157

Fuente: Base de datos Kactus con corte a 31/12/2023



De lo anteriormente descrito, se evidencia un mayor número de ingresos de mujeres en periodo de prueba sin que se perciba una diferencia abismal con el número de hombres.

Escolaridad personal en periodo de prueba

ESCOLARIDAD	
TIPO	CANTIDAD
Bachiller	2
Técnico	18
Tecnología	41
Profesional	1.071
No registra	25
Total general	1.157

Fuente: Base de datos Cactus con corte a 31/12/2023

Más del 92% de los servidores vinculados en periodo de prueba cuentan con estudios del nivel profesional.

Esto permite que los nuevos servidores públicos cuenten con una mejor preparación lo cual redundará en una gran rigurosidad técnica al interior de la DIAN y que exista una actualización de conocimientos que impacta en las diferentes dependencias de la Entidad y permitirá mejorar la prestación de los servicios ofrecidos. Uno de los retos de la Subdirección, es lograr el 100% de actualización de información en el SIGEP II.

Edad personal en periodo de prueba

Edad periodo de Prueba	
Rango	Cantidad
< de 25	46
26 a 30	158
31 a 35	206
36 a 46	388
> de 47	359
Total general	1.157

Fuente: Base de datos Kactus con corte a 31/12/2023

Finalmente, respecto a la población vinculada en periodo de prueba, las edades se concentran en cuatro grupos así: (i) el 33% se encuentra por encima de los 47 años, (ii) el 34% está en el rango de edad entre los 36 y 46 años, (iii) 13% entre los 26 y 30 años, (iv) 16% están entre los 31 y 35 años, y (v) 4% son menores de 25 años.

Seguimiento y control

La Subdirección de Gestión del Empleo Público de la cual hace parte la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo, en cumplimiento de las disposiciones normativas, presentó a la Alta Dirección el estado (análisis y resultados) de cada uno de los procesos de selección y las vacantes definitivas existentes al cierre de la vigencia 2022, para la toma de decisiones y acciones a seguir de acuerdo con:



- A) Las disposiciones y objetivos estratégicos de la Entidad.
- B) FURAG - Formulario Único de Reportes y Avances de Gestión
- C) Matriz GETH

Todo ello, con el fin de, continuar reduciendo la brecha entre la provisionalidad y la carrera administrativa:

Anexo Plan Anual de Vacantes 2024

B. Plan de Previsión de Recursos Humanos - Subdirección de Gestión del Empleo Público.

Este plan constituye una estrategia de gestión del Talento Humano que permite predecir de manera cuantitativa y cualitativa las necesidades de personal de la DIAN frente a cambios en sus contextos, operaciones y/o modificación en el tamaño de esta, para lograr sus objetivos mediante una planificación eficiente del presupuesto anual (racionalización del gasto), con fundamento en los planes – políticas misionales y estatales a largo plazo para el éxito de sus propósitos.



Así las cosas, la Entidad en cumplimiento de las obligaciones legislativas y constitucionales, prescritas en el Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, ejecuta sus planes anuales basada en:

- “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 (...).”*

De manera paralela el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió una serie de lineamientos para las Entidades Públicas a fin de estandarizar y homogenizar las acciones que deben tener en cuenta las instituciones para fijar una Planeación Estratégica del Talento Humano que permita cubrir las vacancias definitivas de personal, no solo permitiendo el acceso de la ciudadanía a empleos públicos, garantizando el

fortalecimiento de su fuerza de trabajo con personal competente que asegure la productividad interna a favor de la ciudadanía y el estado.

Objetivo General

Fortalecer la gestión de recursos humanos mediante la provisión de vacantes definitivas de carrera administrativa, empleando las medidas de provisión definidas en la normativa para contribuir a la seguridad fiscal del estado y la competitividad del país en materia tributaria, aduanera y cambiaria en todas sus sedes de trabajo.

Objetivos específicos

- Realizar los concursos de méritos de ingreso y ascenso en la planta de personal a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, previa aprobación del presupuesto asignado en la vigencia.
- Efectuar la provisión de los empleos con las listas de elegibles vigentes, resultantes de los Procesos de Selección según anualidad.
- Cumplir con las actuaciones previas y posteriores al nombramiento en periodo de prueba en virtud de los acuerdos que dan origen a cada Proceso de Selección.
- Efectuar nombramientos en la modalidad de encargos y/o provisionalidad, definidos por la Alta Dirección en el marco de regulación vigente.

Alcance

Proveer las vacancias definitivas de carrera administrativa identificadas en el Plan Anual de Vacantes institucional 2024, impulsado en sus necesidades sincrónicas de cambio.



Ejecución de recursos

sin embargo, ha presentado algunas modificaciones como se expone a continuación:

Análisis de la Planta de Personal

La planta de personal de la Entidad fue aprobada mediante el Decreto 4051 de 2008,

Normas de aprobación y modificación planta de personal UAE - DIAN

Origen	Decreto	Fec. Dec.	Núm. Cargos	Actual Planta	Observación
Base Inicial	4051	22/10/2008	7.500	7.500	
PET - Funcionamiento	2393	11/12/2015	1.498	1.498	PET - Incorporada - 01/07/2016
Gestor III - IV	2394	11/12/2015	900	900	
ETSA	1322	26/04/2011	139	-	Suprimida Dec. 2153 20/12/2017
MINCIT	4953	30/12/2011	46	46	
PET - Inversión	2153	20/12/2017	1.761	1.761	PET - INCORPORADA - 22/01/2018
Jefe Oficina Seguridad de la Información	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
PET - Evasión y la Elusión Fiscal	1968	3-10-2022	1.000	11.741	Finaliza el 31 de diciembre de 2023.
Autorización ampliación de planta	0419	21-03-2023	10.271	21.948	La provisión de empleos se proyecta finalice en la vigencia 2026, en virtud de lo dispuesto en su artículo 3.

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

A la fecha, la planta se encuentra con la siguiente distribución:

Distribución planta de personal de carrera autorizada por niveles

Cargos	Cantidad
Nivel profesional	15.358
Técnico	4.414
Asistencial	1.950
Total	21.722

Fuente: Base de datos Kactus con corte a 31/12/22



Frente a la distribución total de la planta de personal: El nivel profesional ocupa el primer lugar, con el 70% de ocupación, seguido del nivel técnico con un 20%, en tercer lugar, se encuentra el nivel asistencial con un 10%.

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 que cumplan con los requisitos para ser encargados.

- Cubrir las vacancias generadas con ocasión de los encargos.

Análisis demográfico



A continuación, se presenta una síntesis general de las características del talento humano vinculado a la Entidad:

Identificación de la planta

✓ Por Edad y género

Género	25 años o menos	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 46 años	> a 47 años	Total general
Hombre	64	396	665	1.529	2.598	5.252
Mujer	72	561	809	2.139	2.774	6.355
Total general	136	957	1.474	3.668	5.372	11.607

Fuente: Base de datos Kactus con corte a 31/12/2023

Con base en la anterior tabla, se estableció que el 46% de los servidores, es mayor a 47 años. En orden descendente, sigue la población ubicada en el rango entre 36 y 46 años, seguida por los pertenecientes al grupo entre 31 y 35. Solo el 9.5% de la población es menor de 30 años.

✓ Por tiempo de servicio en la entidad y género

Género	Menor a 2 Meses	3 meses a 2 Años	3 a 6 años	14 a 24 años	7 a 13 años	Mayor a 25 años	Total
Hombre	303	874	1.000	878	779	1.418	5.252
Mujer	369	848	1.241	1.409	987	1.501	6.355
Total general	672	1.722	2.241	2.287	1.766	2.919	11.607

Fuente: Base de datos Kactus con corte a 31/12/2023

De acuerdo con lo presentado, se encuentra que más del 60% de los servidores cuentan con más de 14 años de experiencia en la DIAN, lo que demuestra que el conocimiento técnico se mantiene al interior.

los últimos ingresos realizados como parte de los concursos de méritos adelantados.

Por otro lado, menos del 20% de los servidores públicos llevan menos de 2 años al interior de la Entidad. Esto teniendo en cuenta

✓ **Por nivel educativo**

Nivel Escolaridad	Cantidad
Doctorado	38
Maestría	1.199
Especialización	50657
Profesional	80528
Especialización Tecnológica	77
Tecnólogo	10456
Técnico	10243
Bachiller	423
Básica Primaria	5

Fuente: Base de datos Kactus con corte a 31/12/2023

De lo presentado, se puede analizar que existe un alto número de servidores con estudios de pregrado y que, de este porcentaje, más del 80% adicionalmente cuentan con estudios de posgrado.

Dentro de la información mostrada, cabe aclarar que un mismo servidor puede haber cursado varios estudios por lo que el número total resultante puede no ser similar al de la planta ocupada.

Caracterización por cargo y género

Máximo Nivel Decisorio (MND) Otros Niveles Decisorio (OND)

Nivel decisorio	Femenino	%	Masculino	%	No ocupadas	%	Total
Máximo Nivel Decisorio - MND	3	30	7	70			10
Otros Niveles Decisorios - OND	58	51	49	43	6	5	113
Total general	61	49,6	56	45,5			123

Fuente: Base de datos Kactus con corte a 31/12/2023

Se evidencia el cumplimiento de la Ley 581 de 2000, Ley de Cuotas, respecto a la participación de la mujer en empleos del MND y OND.

Planta empleos de carrera administrativa provistos y vacantes

PLANTA AUTORIZADA POR NIVELES				
CARGOS			Planta provista empleo de carrera	Planta por proveer
DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO		
NIVEL PROFESIONAL				
INSPECTOR IV	308	08	126	113
INSPECTOR III	307	07	40	170
INSPECTOR II	306	06	176	318
INSPECTOR I	305	05	143	180
GESTOR IV	304	04	514	908
GESTOR III	303	03	1.386	2.736
GESTOR II	302	02	1.233	3.650
GESTOR I	301	01	532	3.112

PLANTA AUTORIZADA POR NIVELES				
CARGOS			Planta provista empleo de carrera	Planta por proveer
DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO		
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2.028	17	1	-
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 16	2.028	16	4	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 15	2.028	15	1	-
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2.044	11	4	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 05	2.044	05	1	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 02	2.044	02	1	-
NIVEL TECNICO				
ANALISTA V	205	05	190	380
ANALISTA IV	204	04	323	486
ANALISTA III	203	03	367	643
ANALISTA II	202	02	370	770
ANALISTA I	201	01	253	623
TECNICO ADMINISTRATIVO 16	3.124	16	4	5
NIVEL ASISTENCIAL				
FACILITADOR IV	104	04	237	287
FACILITADOR III	103	03	286	566
FACILITADOR II	102	02	166	296
FACILITADOR I	101	01	5	91
SECRETARIO EJECUTIVO 20	4.210	20	2	5
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 15	4.044	15	3	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 13	4.044	13	3	-
TOTAL			6.371	15.351

Fuente: Base de datos Kactus con corte a 31/12/2023

En la actualidad, el 29,4% de los empleos de carrera administrativa se encuentran provistos. El alto porcentaje de empleos por proveer se debe a lo establecido en el Decreto 0419 de 2023, por el cual se amplió la planta de personal y que, en la actualidad, se encuentra en proceso de concurso de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

1. Programación de medidas de provisión

Producto del análisis de la caracterización de la planta, así como, de las necesidades y disponibilidad de personal (diagnóstico), fueron identificados los requerimientos en materia de talento humano, necesarios para la prestación del servicio, fortalecimiento de los equipos de trabajo en cumplimiento de las metas institucionales adoptando el uso de herramientas tecnológicas y digitales, que acerquen y faciliten los tramites a la ciudadanía.

El plan aprobado cumple con las disposiciones normativas, constitucionales e

institucionales “Atraer y retener el mejor talento humano.



2. Medidas internas de provisión

Adoptar las medidas dispuestas en el Decreto Ley 0927 del 7 de junio de 2023 (Traslados, Reubicaciones, Encargos, Movilidad Horizontal, Comisiones, entre otras), así como, lo dispuesto en el Decreto 0770 de 2021, mientras se expide la reglamentación correspondiente al Decreto Ley 0927 de 2023, en atención a lo dispuesto por el artículo 151 del referido Decreto Ley.

3. Medidas externas de provisión

En primera medida, se emplearán las figuras dispuestas en la ley para el ingreso de nuevos funcionarios de carrera administrativa, bien sea a través del nombramiento en periodo de prueba por uso de listas de elegibles con ocasión de los procesos de selección vigentes 2020, 2021 y 2022, de acuerdo con las autorizaciones que emita la Comisión Nacional del Servicio Civil, o del orden de provisión establecido para el sistema específico de carrera de la entidad.

De manera excepcional, se podrán adelantar nombramientos en provisionalidad, los cuales deberán someterse a lo dispuesto en el literal b) del numeral 25.3 del artículo 25 del Decreto Ley 0927 de 2023 y la reglamentación que se expida al respecto.

También es importante tener en cuenta lo establecido en el Decreto 0927 de 2023, en lo que respecta a la periodicidad de los concursos de méritos, los cuales deberán ser convocados anualmente y así proveer de forma definitiva de los empleos de la planta de personal de la Entidad.

4. Otras disposiciones para la provisión

Dar cumplimiento al Parágrafo del Artículo 3 del Decreto 0419 de 2023, que establece: “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”.

5. Seguimiento y Control

Al respecto, se presentará trimestralmente un avance de gestión sobre el total de ingresos efectivos a través de las mediante medidas descritas, 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 2024	*Informes trimestrales	01-01-2024	31-12-2024

6. Indicador de seguimiento y evaluación anual



No. de nombramientos en periodo de prueba	* 100
No. de listas de elegibles disponibles según orden al mérito	

No. de empleos convocados a encargo	* 100
No. de vacantes a ser provistas mediante la figura de encargo	

No. de servidores públicos nombrados en provisionalidad	* 100
No. Vacantes a ser provistas mediante la figura de provisionalidad	

7. Meta

- Efectuar el 100% de los nombramientos de las listas de elegibles que presentan firmeza para los procesos de selección en curso.
- Dar continuidad a las posesiones de los procesos de selección con ocasión de recomposición de listas, que surjan por novedades de retiros, derogatorias, entre otras hasta finalizar su vigencia.
- Efectuar el 100% de los nombramientos en provisionalidad según lineamiento de la Alta Gerencia por necesidades del servicio.
- Efectuar el 100% de los nombramientos en la modalidad de encargo, para quienes cumplan los criterios definidos en el acto administrativo de convocatoria y en el MERF
- Implementar las medidas de provisión de personal definidas en torno a la ampliación de la planta.

Anexo. Plan de Previsión 2024

C. Plan de Talento Humano – Subdirección de Desarrollo del Talento Humano

El Plan Estratégico de la Subdirección de Desarrollo de Talento Humano tiene como objetivo describir las iniciativas que, en el marco de los siguientes planes, buscan satisfacer y atender las necesidades de nuestros grupos de valor.



- 1) Plan de Bienestar e Incentivos.
- 2) Plan de Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 3) Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral.
- 4) Gestión del Cambio y Cultura Institucional.
- 5) Modalidad de Teletrabajo

Objetivo Estratégico

Promover el bienestar, la salud, y el desarrollo de nuestro talento humano, contribuyendo al logro de los propósitos, institucionales, personales y familiares a través de los servicios de calidad y relaciones de confianza.

Alcance

Servidores Públicos de la Unidad Administrativa de Impuestos y Aduanas DIAN.

D. Plan de Bienestar e Incentivos.

Introducción

El Bienestar laboral es un componente fundamental en la gestión estratégica del talento humano, es así como, desde finales del año 2022 se construyó un nuevo enfoque que tiene un impacto favorable sobre el Bien-Estar, la felicidad en el trabajo, el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, la

identidad, la vocación por el servicio público y el cuidado de las y los servidores públicos de la DIAN, en general en el mejoramiento de su calidad de vida.

Desde esta nueva perspectiva, para la vigencia 2023, se estructuró el Plan de Bienestar que articula tres dimensiones: Disfrutando y explorando mi Bien-Estar, Promoviendo el cuidado y Reconociendo tu labor; las cuales se sustentan en la definición de sus objetivos, alcances, líneas de acción e iniciativas. Así mismo, se definió una estrategia de comunicaciones para el posicionamiento de la marca Bien-Estar Experiencias para la Vida y se invitó a las y los servidores públicos a recorrer un “camino de experiencias positivas para todos, un viaje de felicidad y crecimiento, un viaje para un mejor bienestar”.³

Con el fin de determinar la acogida de este nuevo enfoque del Bien-Estar, se aplicó una encuesta que permitió medir el nivel de satisfacción con las actividades realizadas en 2023 y construir el diagnóstico de necesidades y programas de interés para ser incluidos en el Plan de Bienestar e Incentivos 2024.

Se encontró que el 93% de los encuestados están satisfechos y muy satisfechos con las iniciativas del Plan de Bienestar ejecutadas durante 2023. Igualmente, se identificó que las y los servidores públicos de la DIAN han venido conociendo e interiorizando el esquema del Bien-Estar implementado.

En consecuencia, se dará continuidad a las tres dimensiones (Disfrutando y explorando mi **Bien-Estar, Promoviendo el cuidado y Reconociendo tu labor**) alineadas con el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 20263 y se reforzarán, desde el enfoque de mejora continua, algunas líneas de acción e iniciativas del Bien-Estar, las cuales también estarán articuladas con la seguridad y salud

³ Plan de Bienestar DIAN 2023

en el trabajo, según corresponda, aplicando en la ejecución una estrategia de mayor acercamiento a las áreas a través de la



Por otra parte, se seguirá promoviendo la aplicación e interiorización de los valores aspiracionales de la Entidad, el desarrollo de competencias comportamentales definidas como factores de éxito en el desempeño y se promocionarán las actividades con perspectiva de género, diversidad e inclusión, siguiendo los componentes fundamentales de la planeación estratégica.



El plan de incentivos se enmarca en la dimensión del Plan de BIEN-ESTAR 2024 “Reconociendo tú labor”, Línea de acción “Estímulos e incentivos”, la cual contempla componentes tangibles del sistema de estímulos, que deberán orientarse a reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia, tanto individual como grupal de los servidores; partiendo de la premisa que la motivación es la fuerza que nos permite realizar acciones y que constituye una recompensa al compromiso y a los desempeños exitosos en la institución.

De acuerdo con la disponibilidad de recursos de la Entidad, se reconocerá el desempeño en niveles de excelencia otorgando incentivos no pecuniarios y pecuniarios, a los cuales tendrán derecho los servidores públicos de carrera, así como los de libre nombramiento y

remoción de los diferentes niveles jerárquicos.

Objetivo General

Mantener y mejorar las condiciones que propendan por el desarrollo integral, la calidad de vida, la convivencia, la satisfacción laboral, el buen desempeño, y la salud física y mental de las y los servidores públicos de la DIAN y sus familias; así como, la interiorización y puesta en práctica de los valores, las competencias comportamentales, desde la perspectiva de género, diversidad e inclusión.

Objetivos específicos

- Brindar espacios lúdicos, culturales, artísticos y de integración, así como diversas oportunidades para el desarrollo de las habilidades y destrezas de las y los servidores públicos de la DIAN y sus familias.
- Implementar programas de promoción de la salud física y mental, desarrollando hábitos y estilos de vida saludables que contribuyan con la calidad de vida de las y los servidores públicos de la DIAN.
- Ofrecer beneficios, estímulos, incentivos y reconocimientos, que propendan por el fortalecimiento y mejora del clima laboral.
- Implementar estrategias para el fortalecimiento del clima laboral de la entidad, generando condiciones óptimas de relaciones interpersonales entre las y los servidores públicos.

Alcance

Serán beneficiarios del Plan de estímulos e incentivos todos los funcionarios de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN – a nivel nacional, incluido su núcleo familiar.

Seguimiento

Con el propósito de hacer seguimiento y evaluación al progreso de las actividades programadas en el plan de bienestar, se realizarán encuestas de satisfacción y se medirán indicadores de eficiencia, eficacia y

calidad para la mejora continua, lo que permitirá implementar acciones de mejora frente a los resultados obtenidos.

De ese modo, para lograr la calidad y buscar el mejoramiento continuo, se tomará como referencia la ruta de del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG denominada Ruta de la Calidad, que nos permita la creación de valor público a través del

fortalecimiento del talento humano, con revisiones periódicas y objetivos del desempeño institucional.

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

Introducción

La Política del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la DIAN, busca promover de forma permanente la cultura del autocuidado y el fomento de una mejor calidad de vida laboral por medio del mejoramiento continuo del SG SST. Por ellos se elabora el Plan Anual de Trabajo para la vigencia 2024, de conformidad con lo establecido en los artículos 2.2.4.6.8 y 2.2.4.6.12 del Decreto 1072 de 2015

Su ejecución está articulada con el Plan de Bienestar de la entidad y busca garantizar la seguridad y salud en el trabajo de todas las personas vinculadas a la DIAN, al reconocerlos como el principal actor de la organización para el logro de los objetivos institucionales.

Objetivo General

Definir y ejecutar las actividades para promover, mantener y mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de la DIAN a nivel nacional, a partir del fortalecimiento de los programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad laboral, para lograr y mantener ambientes de trabajo saludables en el marco de la normatividad vigente.

Objetivos específicos

1. Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales en salud y seguridad en el trabajo, mediante la actualización de la

matriz legal del SG SST y la verificación de su cumplimiento.

2. Implementar los programas de vigilancia epidemiológica que se identifiquen con base en necesidades del SG SST y las nuevas dinámicas organizacionales.

3. Promover en forma permanente la cultura del autocuidado, mediante los procesos capacitación en SST, orientados a la promoción de la salud y la prevención de riesgos, la realización de campañas de sensibilización y la ejecución del plan anual de trabajo.

Alcance

Todos los centros de trabajo y operaciones desarrollados a nivel nacional de la entidad, así como para todas personas vinculadas, independiente de su tipo de vinculación o contratación.

Seguimiento y control

Los indicadores del SGSST son los establecidos en la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015, los cuales se medirán en la periodicidad requerida conforme a lo estipulado por la norma. Adicionalmente, se establecen indicadores de eficiencia, eficacia y calidad que permita la mejora continua y alcanzar, principalmente, el 90% de eficacia en la ejecución del Plan Anual de Trabajo del SG SST DIAN para el 2024.

F. Sistema de evaluación del desempeño laboral

Introducción

La evaluación del desempeño es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.

La Comisión Nacional del Servicio Civil aprobó los Sistemas Propios de Evaluación del desempeño laboral diseñando lineamientos y guías para su implementación por esta razón, la DIAN es cumplimiento con esta normatividad de evaluar y calificar a los servidores públicos desarrollo un Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral. Desde la Subdirección Desarrollo del Talento Humano se diseña e implementa el sistema de medición del desempeño institucional relacionado con el control y el seguimiento de los objetivos individuales de los servidores públicos de manera que refleje el desarrollo de las funciones y el impacto que genera en las competencias asignada a la Entidad.

Objetivo General

La Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) tiene como propósito valorar el desempeño de los servidores públicos de la Entidad con base en evidencias y juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas

institucionales, coadyuvando a la excelencia de sus empleados y a la mejora organizacional.

Objetivos Específicos

- Valorar el mérito de manera objetiva como principio sobre el cual se fundamenta la permanencia en el servicio de los Servidores públicos
- Contribuir al mejoramiento de la gestión de la Entidad.
- Contribuir con el logro de la misión y la visión de la Entidad.
- Facilitar el crecimiento personal y profesional de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de los procesos

Alcance

La EDL se realiza a todos los servidores públicos que se encuentran en la DIAN, tanto de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción sin personal a cargo y los provisionales.

Seguimiento

La evaluación del desempeño laboral tiene tres fases que son: Concertación de compromisos y fijación de competencias, seguimiento y calificación definitiva donde cada fase tiene monitoreo y control por parte del equipo, esto se realiza por medio de instrumentos como planillas, encuestas, muestreos, correos masivos, capacitaciones e informes de los resultados del proceso evaluativo anual y en periodo de prueba que sirven para el otorgamiento de estímulos e incentivos para los servidores público.

Se espera alcanzar el 100% de evaluaciones anuales con nota.

G. Gestión del cambio y cultura institucional.

Introducción

Durante el 2024, la DIAN dará cumplimiento a las actividades establecidas dentro del plan de acción para la incorporación de la nueva cultura y la gestión del cambio. Su ejecución facilitará la apropiación de los rasgos culturales definidos, así como la movilización de los diferentes cambios en los que se encuentra inmersa la Entidad.

Como parte de este proceso de transformación cultural, la Subdirección del Desarrollo del Talento Humano seguirá guiando de forma constructiva la realización de las actividades acordadas, al tiempo que contribuye con la sensibilización a los funcionarios en todos los niveles de la organización.

Objetivo general

Incorporar en los servidores públicos de la Entidad los atributos de la cultura institucional requerida en el marco del proceso de transformación que se adelanta.

Objetivos Específicos

- Implementar las estrategias de gestión del cambio establecidas en el plan de acción.
- Medir los resultados de la implementación.
- Definir actividades que permitan dar sostenibilidad a la estrategia.

- Incorporar acciones de mejora a la estrategia a partir de los resultados de la implementación.

Alcance

La incorporación de la nueva cultura junto con el modelo de gestión del cambio adoptado impactará a todos los funcionarios de la DIAN.



Seguimiento

A la implementación del plan de acción se le hará seguimiento, monitoreo y control a través de indicadores y análisis cualitativos que faciliten la identificación de logros, la reorientación de esfuerzos y la implantación de acciones de mejora, en caso de requerirse.

H. Modalidad de teletrabajo

Introducción

La Ley 1221 de 2008, promovió y reguló el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo, autoempleo y como una nueva forma de organización laboral mediante la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

Aunado a lo anterior, a través de Decreto 1227 del 18 de julio de 2022 el Gobierno Nacional eliminó barreras y dio flexibilidad para el acceso a la modalidad de teletrabajo, así mismo, determinó la adopción de la política interna y la reversibilidad de esta modalidad de trabajo.

Por ello, con el fin de proporcionar un balance entre su vida laboral y su vida personal, la DIAN estableció el Teletrabajo como una política institucional que busca constantemente el bienestar de los empleados de la Entidad.



Objetivo general

Adelantar las acciones necesarias para dar continuidad a la implementación de la modalidad del Teletrabajo, durante la vigencia

2024, en el marco de los lineamientos establecidos por la normatividad vigente y las directrices institucionales.

Objetivos Específicos

- Promover e incrementar el acceso a la modalidad de teletrabajo a todos los servidores públicos de la Entidad a nivel nacional, optimizando de esta manera los espacios y puestos de trabajo en las distintas sedes.
- Dar cumplimiento a la política de desconexión laboral de la entidad, establecida en la Ley 2191 de 2022.

Alcance

Serán beneficiarios de la Política Interna de Teletrabajo, política de desconexión laboral y de la modalidad de trabajo en casa todos los servidores públicos de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN – a nivel nacional.

Seguimiento

La Subdirección de Desarrollo del Talento Humano acompañará el desarrollo de la competencia conductual de autogestión en el trabajo el cual se adelantará a través de un plan de cierre de brechas.

Así mismo, deberá resolver las solicitudes interpuestas por los interesados relacionadas con la habilitación, reversibilidad, suspensión y retiro del teletrabajo.

I. Marco normativo

Bienestar Laboral e Incentivos	
Norma	Objeto
Decreto Ley 1567 de agosto 05 de 1998.	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 de septiembre 23 de 2004.	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1083 de 2015	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto Ley 894 de 2017	Por la cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera.
Decreto 770 de julio 13 de 2021	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.
Ley 1857 de 2017	Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009, para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Decreto 51 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Decreto 648 de 2018	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
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.
Resolución 11919 de 2009	Por la cual se reglamenta el procedimiento de selección, evaluación y premiación de los mejores empleados públicos y equipos de trabajo de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales.
Resolución 8593 de 2022	Por la cual se establece el horario de trabajo para los servidores públicos del nivel central de la unidad administrativa especial dirección de impuestos y Aduanas Nacionales.
Resolución 003717 de 2023	Por la cual se establece y reglamenta el otorgamiento de los apoyos económicos para la educación formal superior de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN.
Resolución 003716 de 2023	Por la cual se reglamenta el apoyo para la Educación Especial de los hijos de los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN que se encuentran en situación de discapacidad o talento excepcional.
Resolución 000067 de 2017	Por la cual se reglamenta el incentivo al uso de la bicicleta en la Dirección de Impuestos y Aduanas nacionales.

Manuales y programas

- Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG versión 5, 2023, el cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

Guías

- Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral el Cambio Organizacional –DAFP 2005. Genera lineamientos de intervención en materia de cultura organizacional, de manera que se pueda lograr un cambio de valores, actitudes, hábitos de trabajo que promueven un mejor desempeño para el cumplimiento de los fines del Estado.
- Guía de estímulos para los servidores públicos –DAFP 2018. Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	
Norma	Objeto
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Resolución 2013 de 1986	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo en los lugares de trabajo.
Resolución 1401 de 2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Resolución 2346 de 2007	Por el cual se regula la práctica de evaluaciones medicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
Resolución interna 062 de 2016	Por la cual se adopta la Política y los objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN y se adoptan otras disposiciones.
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.

Nota: Para el SG SST se tiene en cuenta la normativa relacionada en la matriz legal del sistema.

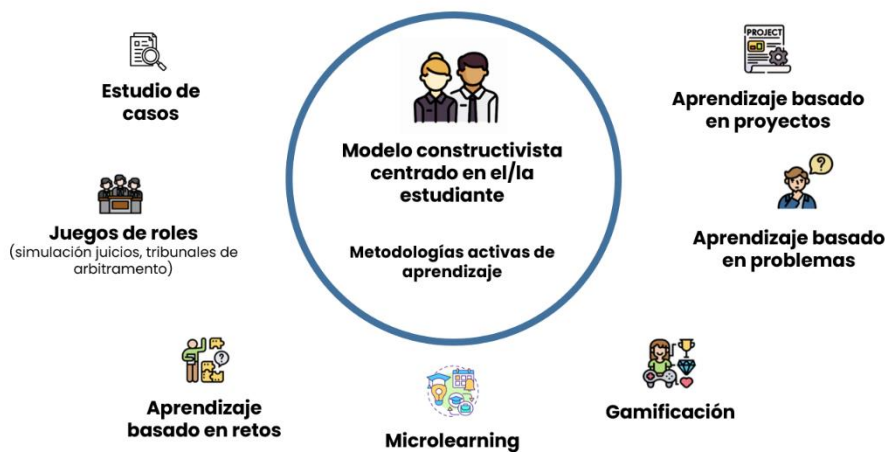
Evaluación del Desempeño Laboral	
Norma	Objeto
Resolución 059 de 2017	Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales

Evaluación del Desempeño Laboral	
Norma	Objeto
Resolución 057 de 2018	Por la cual se modifica la Resolución 059 de 2017 “Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales”
Resolución 1272 de 2022	Por la cual se modifica la Resolución 059 del 27 de octubre de 2017 que ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales
Resolución 09 de 2018	Por la cual se ajusta la medición de rendimiento laboral de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional en empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y los vinculados en empleos temporales en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales
Resolución 058 de 2018	Por la cual se modifica y adiciona la Resolución 009 de 2018 “Por la cual se ajusta la medición de rendimiento laboral de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional en empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y los vinculados en empleos temporales en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales”

Teletrabajo	
Norma	Objeto
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se Regula la desconexión laboral - Ley de Desconexión Laboral.
Ley 2088 del 2021	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
Decreto 884 de 2012	Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 1227 de 2022	Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo.
Resolución 496 de 2022	Por la cual se adopta el Teletrabajo, se dictan lineamientos generales para su implementación y se delegan funciones en la UAE Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN.
Resolución 1257 de 2022	Por la cual se adopta la política interna de Teletrabajo, se dictan lineamientos generales para su implementación y se

Norma	Teletrabajo	Objeto
		delegan unas funciones en la UAE Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN.
Resolución 001298 de 2022		Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 001257 del 03 de noviembre de 2022
Circular 000006 del 01 de marzo 2016		Política de Seguridad de la Información frente al Teletrabajo.
Memorando 00021 del 31 de enero de 2023		Lineamientos para la postulación individual a la modalidad suplementaria y autónoma de teletrabajo.
Memorando del 000199 del 08 de noviembre de 2022		Lineamientos para la postulación individual a la modalidad suplementaria y autónoma de teletrabajo – Segunda Etapa
Memorando 000154 del 30 de octubre de 2023		Nuevos lineamientos para la postulación individual a la modalidad suplementaria y autónoma de teletrabajo.
Memorando 000181 del 12 de diciembre de 2023		Ampliación plazo para renovar la postulación de Teletrabajo de los servidores públicos habilitados mediante las Resoluciones 12140 del 22 de diciembre de 2022 y 12321 del 28 de diciembre de 2022
Memorando 000177 del 5 de diciembre de 2023.		Lineamientos para la renovación de teletrabajo de los servidores públicos autorizados mediante las Resoluciones 12140 del 22 de diciembre de 2022 y 12321 del 28 de diciembre de 2022.

J. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - SUBDIRECCIÓN DE ESCUELA DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES



Introducción

La Escuela de Impuestos y Aduanas Nacionales aspira a consolidarse como un referente de excelencia en la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional, tanto a nivel nacional como internacional. Esta aspiración se materializa a través de una oferta académica innovadora, caracterizada por los más altos estándares de calidad, que contribuye de manera significativa a la formación de servidores comprometidos con la entidad y el país, íntegros, que reconocen y apropian los valores de los servidores públicos y que son conscientes de la gran responsabilidad que implica trabajar en la DIAN. La Escuela como centro de formación y conocimiento es un pilar fundamental para el logro de las metas organizacionales, la exitosa incorporación de los nuevos funcionarios y el impulso de procesos de transformación cultural y modernización de la entidad.

El Plan Institucional de Capacitación constituye una de las principales herramientas de transformación, impacto y fortalecimiento institucional para la materialización de esta visión, facilitando el cumplimiento de las metas establecidas para cada vigencia, y aportando al mejoramiento de las

competencias funcionales y conductuales que requieren los servidores públicos de la DIAN., el Plan Institucional de Capacitación responde igualmente a los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), particularmente al "Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030" que se encuentra armonizado con los elementos del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.

Con la finalización de la vigencia del modelo estuDIANdo, el diagnóstico del Plan Institucional de Capacitación 2024 -2025, representó uno de los principales retos para la Subdirección Escuela de Impuestos y Aduanas, este diagnóstico se realizó de manera articulada con las diferentes áreas de la entidad, mediante la recopilación de información de fuentes primarias y secundarias relacionadas con el funcionamiento de la DIAN en sus diversos niveles organizacionales y su proyección estratégica, las actividades desarrolladas para el ejercicio diagnóstico se detallan a continuación:

- 15 mesas de trabajo para la socialización de la metodología del diagnóstico de necesidades de capacitación, en las

cuales participaron; las 9 Direcciones de gestión y operativas, 4 Oficinas, la Defensoría de Contribuyente y Usuario Aduanero y se realizó una reunión virtual con todas las Direcciones Seccionales.

- Aplicación de encuesta de identificación de necesidades de capacitación a todos los servidores públicos de la entidad.
- Remisión de fuentes secundarias (informes de la DIAN, lineamientos nacionales, evaluaciones de desempeño) y consolidación respuestas funcionarios entre otros en las cajas de herramientas para toma de decisiones a las dependencias.
- Diligenciamiento de Instrumento de recolección de necesidades de capacitación por dependencia.
- 9 Mesas de consolidación de necesidades y estructuración de propuesta con las Direcciones Operativas y de gestión.

El resultado del ejercicio permitió identificar las actividades académicas necesarias para estructurar la oferta académica 2024 – 2025. La identificación y priorización de las actividades académicas se realizó con un enfoque y direccionamiento basado en la filosofía institucional y los lineamientos estratégicos de la DIAN, a saber; lucha contra la evasión y el contrabando basada en evidencia rigurosa, más recursos, más eficiencia, transformación cultural y normatividad al servicio del cambio. Así mismo el PIC se estructuró sobre la base del nuevo mapa de procesos, próximo a implementarse en la entidad. Lo anterior, permitió tener una visión general de las necesidades de capacitación que se derivan de cada uno de los procesos, desde los conocimientos esenciales para los nuevos funcionarios DIAN donde se encuentran la inducción institucional, el curso de fundamentos tributarios y aduaneros y el entrenamiento en el puesto de trabajo, articulando y armonizando estas fases iniciales del proceso de formación con fases posteriores estructuradas mediante rutas especializadas que incluyen diferentes niveles de conocimiento para los diferentes procesos de la entidad. Adicionalmente, se resalta el

componente de actualización dentro del PIC donde se incluyen programas académicos enfocados en la actualización permanente de los funcionarios en temas normativos, procedimentales y aquellos relacionados con nuevas herramientas y tecnologías emergentes aplicadas a administraciones tributarias y aduaneras, destacándose cursos relacionados con inteligencia artificial, analítica de datos, metodologías ágiles, internet de las cosas, legaltech, legal design, entre otras actividades que aportarán de forma determinante a la transformación digital y modernización de la DIAN.

Igualmente, se incluyen actividades académicas que le apuntan al desarrollo integral de los servidores públicos y líderes DIAN, fortaleciendo competencias fundamentales de pensamiento, comunicación, gestión y liderazgo transversales para toda la entidad. Se fortalecerá el programa de bilingüismo que ahora se complementará con el idioma francés para los funcionarios que lo requieran para el ejercicio de sus funciones. Adicionalmente, se establecerá la Escuela de Liderazgo y Alta Gerencia, una iniciativa innovadora que implementará un programa anual riguroso diseñado para elevar las competencias de los líderes de la DIAN. Este programa no solo se centrará en aspectos teóricos, sino que también fomentará el desarrollo práctico de habilidades de liderazgo y se tendrá un semillero de líderes, contribuyendo así a la identificación y formación temprana de talentos líderes dentro de la organización.

Alcance

El Plan Institucional de Capacitación-PIC-inicia desde la identificación de necesidades de capacitación por dependencia, continúa con la ejecución de las actividades establecidas por la SEIA; buscando el mejoramiento de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, personales y grupales de los servidores públicos de la DIAN, y finaliza con el seguimiento y evaluación de cada una de las actividades propuestas.

Dando cumplimiento a los requerimientos legales y al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, para la vigencia 2024 se pretenden ejecutar 120 actividades de las 240 identificadas en el diagnóstico, y la población beneficiaria serán todos los servidores públicos de la Entidad independiente de su forma de vinculación.

Objetivo General



Implementar un Plan de Capacitación, que contribuya al fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos, necesarias para el cumplimiento de los lineamientos estratégicos institucionales y el adecuado desarrollo de los procesos de la DIAN para el periodo 2024.

Objetivo Específicos

- Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos, a través de capacitaciones y formaciones que permitan fortalecer las competencias laborales y comportamentales que permitan una mejora en el desempeño de los procesos de la Entidad.
- Incrementar la capacidad, tanto individual como colectiva para transferir conocimientos, habilidades y actitudes, que mejoren el desempeño laboral de los servidores públicos de la DIAN.
- Responder a las necesidades de capacitación de las dependencias motivando la participación masiva en las actividades y contribuyendo de forma significativa al cumplimiento de los objetivos de la entidad.

Diferenciales y lineamientos para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación DIAN

- **Compromiso Directivo**
Para garantizar el logro de los resultados esperados, cada líder de proceso asumirá

la responsabilidad de facilitar las condiciones propicias para la formación individual y grupal de los servidores públicos. Esto implica un compromiso activo de la alta dirección en la creación de un entorno propicio para el desarrollo de competencias relevantes a cada proceso.

- **Orientación a Competencias**

El enfoque de capacitación se centrará en competencias tanto técnicas, relacionadas con las funciones específicas, como conductuales, vinculadas a las características individuales. Este abordaje integral asegura una formación que impacta tanto en el desempeño laboral como en el crecimiento personal de los colaboradores.

- **Programas de capacitación y formación con los más altos estándares de calidad**

Se implementarán programas de formación que cumplan con los más altos estándares de calidad, garantizando la efectividad y relevancia de la capacitación ofrecida a los servidores públicos.

- **Innovación temática y pedagógica**

La capacitación se caracterizará por su constante innovación tanto en contenidos como en métodos pedagógicos, asegurando que los participantes se involucren activamente y se mantengan motivados a lo largo del proceso formativo. Su enfoque pedagógico estará basado en el modelo constructivista, que sitúa al estudiante como protagonista activo de su propio proceso de aprendizaje, el cual se respaldará en metodologías activas que buscan estimular la participación activa y el desarrollo integral de habilidades. Entre estas metodologías se incluye: el estudio de casos, que proporciona contextos concretos para el análisis crítico y la toma de decisiones, aprendizaje basado en retos, que desafía a los participantes a abordar situaciones prácticas y complejas; el aprendizaje basado en

problemas, que promueve la resolución colaborativa de desafíos en el contexto laboral; el aprendizaje basado en proyectos, que permite aplicar teorías en proyectos y contextos prácticos; la gamificación, que transforma el proceso de aprendizaje en una experiencia lúdica y motivadora; el juego de roles, que potencia la empatía y habilidades sociales; entre otras.

- **Enfoque sistémico**

Dada su estructura basada en el mapa de procesos construido bajo la metodología BPM, el PIC busca dar un alcance superior a los programas de formación atravesando las barreras de las dependencias funcionales para lograr un enfoque sistémico alineado con los objetivos estratégicos de la entidad.

- **Plan curricular pertinente, flexible y útil**

El plan curricular será diseñado para ser pertinente, flexible y útil, permitiendo adaptarse a las necesidades cambiantes del entorno y garantizando que la formación sea práctica y aplicable.

- **Enfoques diferenciales**

Se adoptan enfoques diferenciales para abordar de manera óptima las diversas necesidades de capacitación, considerando factores como el nivel organizacional y características específicas de los diferentes procesos. Se integrarán efectivamente las necesidades de capacitación y formación de las seccionales a fin de construir conjuntamente una oferta educativa que responda a sus particularidades y contribuya al logro de sus metas.

- **Planeación de la ejecución articulada y participativa**

La planificación de la ejecución de las actividades académicas será participativa y se ajustará a las necesidades de los diferentes procesos. La SEIA presentará la oferta académica, permitiendo a los líderes de las dependencias colaborar en la asignación de funcionarios a las diferentes rutas de formación.

- **Calidad de la experiencia educativa**

Espacios de formación donde se cuida cada uno de los detalles de la experiencia de aprendizaje de los funcionarios.

- **Seguimiento y mejora continua**

Se refiere a la ejecución y trazabilidad de las actividades de capacitación descritas en el PIC. El seguimiento y control del Plan Institucional de Capacitación se realizará de manera permanente como parte del proceso de mejora continua para las actividades de formación y capacitación de la Entidad, mediante la verificación del cronograma de ejecución de forma mensual y evaluaciones rigurosas de las capacitaciones basadas en el modelo Kirkpatrick. Se realizarán de manera periódica ejercicios de evaluación con el fin de identificar fortalezas y aspectos susceptibles de mejora, para de esta forma seguir fortaleciendo el talento humano de la entidad.

Otras iniciativas estratégicas

- **Transferencia de conocimiento**

La entidad fomentará la labor de docencia y mentoría por parte de funcionarios DIAN tanto para la ejecución de las actividades del PIC como para estrategias complementarias como los diálogos del conocimiento, los cuales permitirán el fortalecimiento de las comunidades de aprendizaje y se enfocarán alrededor de temas estratégicos como: prácticas de fiscalización en diferentes sectores económicos, experiencias exitosas de servicio al ciudadano en diferentes áreas de la entidad, entre otras. También se continuarán fortaleciendo las redes de gestores de capacitación y la red de mentores de los nuevos funcionarios de la entidad, como estrategia para fortalecer la formación de los nuevos funcionarios DIAN y realizar transferencia de conocimiento. La Escuela fungirá como centro de pensamiento y como líder de las soluciones de riesgo de fuga de conocimiento de la entidad.

- **Fortalecimiento de alianzas estratégicas**

En consonancia con el compromiso de fortalecer la colaboración y la expansión del conocimiento, la DIAN continuará el aprovechamiento y fortalecimiento de alianzas estratégicas con otras escuelas del estado, administraciones tributarias y aduaneras, instituciones de educación superior y organismos multilaterales, con el fin de consolidar un entorno de aprendizaje compartido y enriquecimiento mutuo. Estas alianzas se erigirán como pilares fundamentales para la implementación de iniciativas conjuntas que potencien las capacidades técnicas y estratégicas de la SEIA.

Seguimiento

El Plan Institucional de Capacitación a lo largo de la vigencia, tendrá un seguimiento y evaluación 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 percepción implementadas una vez se finaliza cada actividad académica.
- Evaluaciones de aprendizaje realizadas al principio y fin de cada actividad académica.
- Elaboración de informes periódicos de gestión, ejecución e indicadores.
- Retroalimentación de servidores expresando opiniones frente a las actividades académicas a través de correos electrónicos

Con los anteriores mecanismos, se podrá evidenciar el avance porcentual del PIC, establecer alertas si son necesarias y adoptar medidas que mejoren la ejecución y calidad de las capacitaciones ofertadas.

Marco Normativo

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
NORMA	OBJETO
La Constitución Política de Colombia de 1991	Art. 53. Se establece la capacitación y entrenamiento como un derecho mínimo de los trabajadores.
Decreto Ley 1567 de 1998	"Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"
Ley 909 de 2004.	"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."
Ley 1064 de Julio de 2006	"Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano"
Ley 1952 de 2019	"por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario" que en su Art. 37 establece como derecho de los servidores públicos recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones
Decreto 1083 de 2015	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1075 de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación"
Decreto 927 de 2023	"por el cual se modifica el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial (DIAN) y la regulación de la administración y gestión de su talento humano"
Circular Externa No. 100-010-2014 DAFP	"Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
Resolución 790 de 2023	"Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 para las entidades del Estado Colombiano"
Resolución 039 de 2016	"Por la cual se reglamenta la capacitación en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales-DIAN"



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

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

Fecha de inscripción: mié, 29 mar 2023 18:03:59

Fecha de actualización: mié, 29 mar 2023 18:42:17

DAYAN FANERY VALENCIA OROBIO

Documento	Cédula de Ciudadanía	Nº 1094903012
Nº de inscripción	633438165	
Teléfonos	3177343657	
Correo electrónico	dayan_68@hotmail.com	
Discapacidades		

Datos del empleo

Entidad	U.A.E. DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN		
Código	204	Nº de empleo	198296
Denominación	3888	ANALISTA IV	
Nivel jerárquico	Técnico	Grado	4

DOCUMENTOS

Formación

EDUCACION INFORMAL	EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
EDUCACION INFORMAL	EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
BACHILLER FORMACION ACADEMICA	INSTITUCIÓN EDUCATIVA TEÓFILO R. POTES COMPUSISTEMAS DE BUENAVENTURA EU
EDUCACION INFORMAL	ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
EDUCACION INFORMAL	EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
EDUCACION INFORMAL	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR
EDUCACION INFORMAL	EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

Formación

EDUCACION INFORMAL	EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
PROFESIONAL	UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
EDUCACION INFORMAL	EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
EDUCACION INFORMAL	EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
FORMACION ACADEMICA	INSTITUTO EDUCATIVO PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO COOMFESALUD
EDUCACION INFORMAL	INSTITUTO TÉCNICO EDUCANDO A COLOMBIA
EDUCACION INFORMAL	FUNCIÓN PÚBLICA
EDUCACION INFORMAL	EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
EDUCACION INFORMAL	EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

Experiencia laboral

Empresa	Cargo	Fecha	Fecha terminación
ALCALDIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA	CONTADOR PÚBLICO EN LA UNIDAD DE RENTAS	05-mar-21	
LAS EXPERTAS DEL SABOR SAS	ASISTENTE CONTABLE Y FINANCIERO	07-jun-16	
ALCALDIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA	CONTADOR PUBLICO EN LA UNIDAD DE RENTAS	05-mar-20	31-jul-20
ALCALDIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA	CONTADOR PUBLICO EN LA UNIDAD DE RENTAS	11-feb-19	31-dic-19
ALCALDIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA	CONTADOR PUBLICO EN LA UNIDAD DE RENTAS	15-ago-18	15-dic-18
ALCALDIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA	CONTADOR PUBLICO EN LA UNIDAD DE RENTAS	06-oct-20	15-dic-20
ALCALDIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA	CONTADOR PUBLICO EN LA UNIDAD DE RENTAS	01-feb-17	31-dic-17
ALCALDIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA	CONTADOR PUBLICO EN LA UNIDAD DE RENTAS	15-ene-18	30-jun-18
UNIVERSIDAD DEL QUINDIO	AUXILIAR ADMINISTRATIVA	11-feb-08	30-nov-10
AGENCIA DE ADUANAS ABC REPECEV S.A. NIVEL 1	AUXILIAR CONTABLE	15-mar-11	04-abr-16
UNIVERSIDAD DEL QUINDIO	AUXILIAR DE DOCENCIA	17-jul-06	30-nov-07
ALCALDIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA	CONTADOR PÚBLICO EN LA UNIDAD DE RENTAS	05-mar-21	26-may-21
ALCALDIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA	CONTADOR PÚBLICO EN LA UNIDAD DE RENTAS	08-jun-21	21-dic-21

Otros documentos

Documento de Identificación
 Certificado de vecindad, laboral o estudio
 Certificado Electoral
 Tarjeta Profesional



REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO **1.094.903.012**

VALENCIA OROBIO

APELLIDOS

DAYAN FANERY

NOMBRES

Dayan Fanery Valencia O.
FIRMA



INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **02-ENE-1989**
BUENAVENTURA
(VALLE)

LUGAR DE NACIMIENTO

1.68

AB+

F

ESTATURA

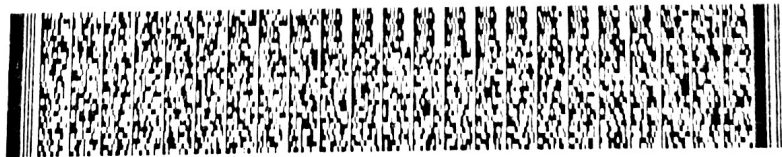
G.S. RH

SEXO

16-FEB-2007 ARMENIA

FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

Carlos Ariel Sanchez Torres
REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ARIEL SANCHEZ TORRES



A-3101900-00672248-F-1094903012-20150224

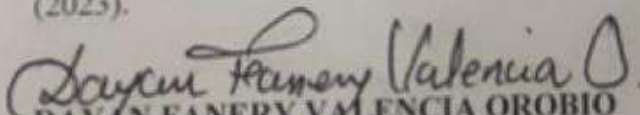
0043250995A 5

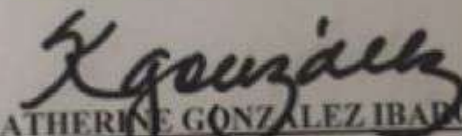
2973244030



**ACTA DE POSESION No-A.D-115
(09 DE NOVIEMBRE DE 2023)**

En la ciudad de Buenaventura, se presentó al despacho de la **Director Administrativo de Recursos Humanos y Servicios Básicos** de la Alcaldía Distrital de Buenaventura la señora **DAYAN FANERY VALENCIA OROBIO**, identificada con cédula de ciudadanía No.1094903012 expedida en Armenia, con el fin de tomar posesión en la vacante definitiva del empleo **TECNICO ADMINISTRATIVO, CODIGO 367, GRADO 03, Nivel Técnico, de naturaleza de Carrera Administrativa, identificado con la OPEC 20990 de la convocatoria 947 de 2018 Municipios Priorizados, con una asignación básica mensual de TRES MILLONES SETECIENTOS SETENTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS ONCE PESOS (\$3.772.811) MONEDA CORRIENTE.** Para el que fue nombrada mediante **DECRETO No.0260 DEL 03 DE OCTUBRE DEL 2023**, originario de la Alcaldía Distrital y comunicado a la nombrada en copia del mismo decreto. Prestó el juramento ordenado por el Artículo 122 de la Constitución Política. Manifestó, bajo la gravedad del juramento, no estar incurso en causal alguna de inhabilidad general o especial, de incompatibilidad o prohibición de las establecidas por los decretos 2400 de 1968, 1950 de 1973, Ley 4ª de 1992, Ley 734 de 2002, no tener o haber sido notificada de proceso judicial por alimentos alguno y que cumple con las obligaciones de familia conforme con el artículo 2.2.5.1.8 del Decreto 648 de 2017 y demás disposiciones vigentes para el desempeño de empleos públicos. **Nombrar en periodo de prueba en la planta global de cargos de la Alcaldía Distrital de Buenaventura a la señora DAYAN FANERY VALENCIA OROBIO. Por el término de seis (6) meses, a partir de la fecha.** La Directora Administrativa de Recursos Humanos y Servicios Básicos, hace constar que la posesionada cumple con los requisitos exigidos para el cargo del cual toma posesión. Para constancia se firma en Buenaventura, a los nueve (09) días del mes de noviembre del año dos mil veintitrés (2023).


DAYAN FANERY VALENCIA OROBIO
Posesionada


KATHERINE GONZALEZ IBARQUEN
Directora Administrativa de Recursos Humanos y Servicios Básicos
Quien Posesiona.

Preparo y proyecto: Amparo Satizabal/Secretaria
Revisó: Yari Elizabeth Vivas Riascos/Profesional Universitario



Inicio [CNSC](#) [Procesos de Selección](#) [Información y Capacitación](#)

Inicio [Avisos Informativos](#)

Aviso Informativo relacionado con la actualización de ubicación geográfica de los empleos del Proceso de Selección DIAN 2022

Aviso Informativo relacionado con la actualización de ubicación geográfica de los empleos del Proceso de Selección DIAN 2022 [Imprimir](#)

el 13 Febrero 2024.

En aplicación del párrafo 5° del artículo 9 del Acuerdo No. CNT2022AC000008 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*”, que señala:

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 fuera de texto).*

Se indica que, por solicitud de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, se procedió a realizar actualización de ubicación geográfica de los empleos, identificados con número OPEC, que a continuación se señalan:

198209	198240	198264	198312	198361	198414	198471	198494
198218	198241	198293	198333	198362	198415	198472	200675
198221	198242	198294	198334	198363	198416	198473	200676
198222	198243	198295	198335	198364	198417	198474	200677
198223	198248	198296	198337	198365	198418	198475	200678
198224	198249	198297	198341	198366	198419	198476	200679

198225	198250	198298	198343	198367	198457	198477	200680
198226	198251	198299	198345	198368	198458	198478	200681
198227	198252	198300	198347	198369	198459	198479	200682
198228	198253	198301	198348	198370	198460	198480	200683
198229	198254	198302	198349	198371	198461	198481	200685
198230	198255	198303	198352	198372	198462	198482	200709
198232	198256	198304	198353	198373	198463	198483	
198233	198257	198305	198354	198374	198464	198484	
198234	198258	198306	198355	198382	198465	198485	
198235	198259	198307	198356	198383	198466	198486	
198236	198260	198308	198357	198410	198467	198487	
198237	198261	198309	198358	198411	198468	198488	
198238	198262	198310	198359	198412	198469	198489	
198239	198263	198311	198360	198413	198470	198492	

Para consultar el detalle de la actualización de ubicación geográfica, el aspirante deberá ingresar a través del sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO - Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, con su usuario y contraseña.

DIAN 2022

Normatividad

Avisos Informativos

Acciones Constitucionales

Divulgación

Guías

Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas

Cursos de Formación

Comisión Nacional del Servicio Civil

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

Código Postal: 110221

Sede Principal: Carrera 12 No 97- 80, Piso 5 - Bogotá D.C., Colombia

Pbx: (+57) 601 3259700

Línea nacional 01900 3311011 | atencionalciudadano@cncs.gov.co

Correo exclusivo para notificaciones judiciales: notificacionesjudiciales@cncs.gov.co

Horario Atención al Ciudadano: Lunes a viernes de 7:30 a.m. a 5:00 p.m.

[Otras sedes y horarios](#)

[Ventanilla Única](#)

[Política de Privacidad y Protección de Datos Personales](#)

[Términos y condiciones](#)

[Denuncias por presuntos hechos de corrupción](#)



NIT	Medio de Pago	No. Transacción	No. Autorización/CUS	Fecha y Hora
8605173021	BANCOLOMBIA	103452606	413530199	24/01/2024

Razón Social: **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA**

Usuario Pagador: **1094903012 DAYAN FANERY VALENCIA OROBIO**

Descripción del Pago: **ORDEN DE PAGO OTROS SERVICIOS**

Dirección IP: **179.1.101.9**

Total Pagado **\$ 265,000.00**

Resumen Medios de Pago

No. Transacción	No. Autorización/CUS	Medio de Pago	Valor Pagado
103452606	413530199 APROBADA	BANCOLOMBIA	\$ 265,000.00

NIT	Medio de Pago	No. Transacción	No. Autorización/CUS	Fecha y Hora
8605173021	BANCOLOMBIA	103452606	413530199	24/01/2024

Resumen Factura

Descripción	Referencia	Valor Pagado
B-ORDEN DE PAGO OTR.	EM000004323	\$ 265,000.00



REPÚBLICA DE COLOMBIA



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

RESOLUCIÓN № 7989
12 de marzo de 2024



2024RES-400.300.24-023607

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer cuarenta y dos (42) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA IV, Código 204, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 198296, diferente al 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 cuarenta y dos (42) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA IV, Código 204, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 198296, diferente al 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 cuarenta y dos (42) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA IV, Código 204, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 198296, diferente al 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 cuarenta y dos (42) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA IV, Código 204, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 198296, del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer cuarenta y dos (42) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA IV, Código 204, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 198296, diferente al 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	1116237850	CRISTHIAN FERNANDO	RESTREPO RAMIREZ	84.76
2	CC	1042443805	ALEXANDER	RUEDA RUEDA	84.36
3	CC	1113783004	GLORICETH	GUZMAN TEJADA	83.13
4	CC	38793910	OLGA LILIANA	PARRA TORRES	83.07
5	CC	1085930259	KELY ANDREA	LEMUS MELO	82.89
6	CC	37844250	DENNYS	GOMEZ LEON	81.62
7	CC	57273517	PAOLA FABIOLA	PEREZ MENDEZ	81.34
8	CC	22807669	EVELIN DEL ROSARIO	HERRERA CEBALLOS	81.33
9	CC	1057583728	SANDRA PATRICIA	MESA CACERES	81.27
10	CC	1049615580	YADY CAROLINA	VARGAS SALAZAR	81.09
11	CC	42143853	LUZ ADRIANA	MARTINEZ GOMEZ	81.07
12	CC	1143231028	YESENIA DEL CARMEN	ALBOR MUÑOZ	80.98
13	CC	18882352	IVAN DARIO	GONZALEZ MENDOZA	80.89
14	CC	52913528	LEIDY DIANA	RIOS CASTRO	80.57
15	CC	1117542315	EDWAR FABIAN	GUATAVITA NUÑEZ	80.41
16	CC	36755574	SANDRA MARILUZ	LOPEZ BENAVIDES	80.36
17	CC	32868669	SHILA BEATRIZ	PERTUZ CARRILLO	80.24
18	CC	74358688	FERNANDO ALEXIS	PACHECO CELY	80.23
19	CC	1116252510	VOLGAN	GARCÍA CARDONA	80.17
20	CC	52814442	YENINFER	LOPEZ DIAZ	80.13
21	CC	18493549	JAIRO ALBERTO	OSORIO ARIAS	80.12
22	CC	1102832780	EVER MANUEL	MARTINEZ PATERNINA	79.86
23	CC	45543563	KATHERINE ISABEL	ZABALETA MEZA	79.74
24	CC	42122625	ADELAIDA	GOMEZ GOMEZ	79.64
25	CC	1094903012	DAYAN FANERY	VALENCIA OROBIO	79.48
26	CC	1094948962	SANTIAGO	ARIAS GUEVARA	79.25
27	CC	1117486156	MARTHA ROCIO	MANCINI CASTRILLON	79.19
28	CC	72052729	CARLOS ANDRES	DIAZ RUEDA	79.06
29	CC	1116806192	WILLIAM	PICO HIDALGO	79.01
30	CC	93392588	DANIEL	MOLINA GONZALEZ	78.96
31	CC	1102715445	MAYRA ALEJANDRA	BELTRAN MALDONADO	78.93
32	CC	1114832516	JHON ALEJANDRO	SUAREZ MONTOYA	78.84
33	CC	45525931	YIANNI PATRICIA	ARNEDO LICONA	78.80
34	CC	1023923362	ERIKA MAYERLY	CEPEDA TORRES	78.48
35	CC	1102819116	LUISA FERNANDA	MEDINA PACHECO	78.47
36	CC	43687128	DIANA MARIA	SALDARRIAGA COLORADO	78.40
37	CC	66725507	LINA MARIA	VARGAS LAMIR	78.20
38	CC	1117544004	PAOLA ANDREA	HERNANDEZ SABÍ	78.05
39	CC	1098781762	LIZETH DAYANA	CALDERON MELGAREJO	77.97
39	CC	28218488	LAURA	MANTILLA HERRERA	77.97
40	CC	1117497488	LIBIA PAOLA	MARIN RIAÑO	77.84
41	CC	1042419776	ADRIANA MARGARITA	PITALUA MARTINEZ	77.80
42	CC	53124221	NATALIA	SANZA LLANOS	77.62
43	CC	1110490402	ELMER IVAN	SANCHEZ BARRETO	77.58
44	CC	1090148227	FRANCY JOHANA	PATIÑO VARGAS	77.22

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer cuarenta y dos (42) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA IV, Código 204, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 198296, diferente al 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
45	CC	27253870	ADRIANA MARITZA	OBANDO ERAZO	77.21
46	CC	85466891	ALEX ALBERTO	FERNANDEZ GARCIA	77.20
47	CC	66943502	CARMEN YAMILEC	BECERRA CARABALI	77.10
48	CC	1140839417	JINNY JOHANY	MARTINEZ PARRA	77.05
49	CC	7317282	LUIS EDUARDO	RUIZ TORRES	76.85
50	CC	1058843101	SANDRA CRISTINA	SANCHEZ OSPINA	76.75
51	CC	1013620935	NEIRA MILENA	PINEDA VILLA	76.64
52	CC	3848955	OSCAR ENRIQUE	VERGARA GIL	76.56
53	CC	1049618060	EDNA KATHERINE	GONZALEZ SEPULVEDA	76.49
54	CC	31435189	DIANA MILENA	GALVIS DIAZ	76.48
55	CC	17684253	ROBINSON	GOMEZ DURAN	76.42
56	CC	29506308	GIRLENA	GASPAR ESCOBAR	76.26
57	CC	1129573170	ANA MARIA	ANGULO SALAZAR	76.14
58	CC	1020765685	GLORIA GERALDINE	RODRIGUEZ CORONADO	75.95
59	CC	66724367	MONICA ALEXANDRA	MERCHAN GARCIA	75.85
60	CC	40935371	GINA KASANDRA	PEÑARANDA AMAYA	75.69
61	CC	72225184	DANIEL ENRIQUE	CASSIANI ARAGON	75.60
61	CC	1017209792	JULIANA	MONTES OROZCO	75.60
62	CC	32699270	JAZMINE ESTHER	SANTIAGO BELEÑO	75.37
63	CC	85462654	ADALBERTO RAFAEL	SANTODOMINGO RODRIGUEZ	75.35
64	CC	1052383203	DIANA SOFIA	FONSECA VARGAS	75.29
65	CC	1117486486	DIANA MARIA	CORTES RICO	75.28
66	CC	1053612965	YENY FABIOLA	RIVERA QUINTERO	75.12
67	CC	68299445	BEATRIZ	VILLALBA NORIEGA	74.90
68	CC	1120216101	LILIANA MARCELA	NARVAEZ CERON	74.89
69	CC	1116795262	CLAUDIA PATRICIA	RODRIGUEZ QUITIAN	74.65
70	CC	22739515	ELVIA ELENA	ORTEGA SEGURA	74.54
71	CC	63553546	LAURA MARCELA	RODRIGUEZ CALA	74.53
72	CC	32879511	ADELINA	HERRERA TARAZONA	74.32
73	CC	72278077	ROBERTO EMILIO	MOZO MONTAÑO	74.08
74	CC	1121880049	ISAIAS	RUBIANO RODRIGUEZ	73.98
75	CC	1085303526	CAMILA YISSET	CABRERA ARELLANO	73.85
76	CC	1042768034	NELSON DARIO	VASQUEZ CASTAÑEDA	73.82
77	CC	1098688348	YASMIN ESTER	VARGAS TAVERA	73.71
78	CC	24606236	VIVIANA XIMENA	ALONSO PESCADOR	73.36
79	CC	1085918945	JHON JAIRO	INSUASTY MARTINEZ	73.24
80	CC	91531320	MIGUEL ANGEL	BUITRAGO PEREZ	73.11
81	CC	66882646	LILIANA	CALERO ORDOÑEZ	73.06
82	CC	40991941	RAQUEL	MUÑOZ TORRES	72.77
83	CC	1087805020	CARLOS ANDRES	ALVAREZ ALEGRIA	72.73
84	CC	34065077	YEIMMY	FITZGERALD RODRIGUEZ	72.59
85	CC	1110449843	SARA NAYIBE	QUINTANA	71.76
86	CC	1085281249	NANCY JOHANA	ERAZO CALDERON	71.66
87	CC	79952931	JOHN EHIDERT	BUITRAGO AMARILLO	71.29
88	CC	1085296948	DIEGO ARMANDO	LASO PAZ	71.12
89	CC	1124865088	NALDY PATRICIA	PERENGUEZ PINCHAO	71.05
90	CC	1110574538	KELLY ALEXANDRA	GARCIA MUÑOZ	70.68

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer cuarenta y dos (42) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA IV, Código 204, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 198296, diferente al 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
91	CC	52693686	SILVIA PAOLA	SERRANO CARO	70.20

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

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

ARTÍCULO TERCERO. En los términos del artículo 11, numeral 11.2, del Decreto Ley 71 de 2020, en concordancia con el artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de esta Lista de Elegibles, la Comisión de Personal del Nivel Central de la DIAN, podrá solicitar a la CNSC, 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”.*

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer cuarenta y dos (42) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA IV, Código 204, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 198296, diferente al 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 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.

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., 12 de marzo de 2024

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



SIXTA ZUÑIGA LINDAO
PRESIDENTE

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer cuarenta y dos (42) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA IV, Código 204, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 198296, diferente al 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”

Diana C. Figueroa Meriño – Asesora Despacho Comisionada Sixta Zúñiga Lindao.
Proyectó: Yivi Yohana Gaona Galeano – Abogada contratista Proceso de Selección DIAN 2022.



Consulta General de Listas

Nombre de
Proceso
Selección

DIAN 2022

Nro. de empleo

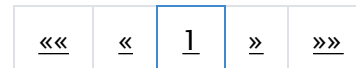
198296

Limpiar Buscar

Detalle listas

Proceso Selección	Nro. empleo ◆	Nro. empleo OPEC	Nro. de resolución ◆	Nro. de lista – Versión	Estado lista	Fecha publicación de la lista	Fecha vencimie de la lista
PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 – MODALIDAD INGRESO	198296		2024RES-400.300.24-023607	58943 – 1	ACTIVA	13 mar. 2024	21 mar. 2026

Mostrando 1 – 1 de 1 elementos.



Información acto administrativo

Observaciones	Nro. resolución	Fecha acto administrativo	Fecha publicación acto	Fecha publicación hasta	Ver resolución
Conforma LE	2024RES-400.300.24-023607	12 mar. 2024	13 mar. 2024	13 mar. 2034	

Lista de elegibles del número de empleo 198296

Posición	Tipo documento	Nro. identificación	Nombres	Apellidos	Puntaje	Fecha firmeza	Tipo firmeza
----------	-------------------	------------------------	---------	-----------	---------	------------------	-----------------



Comisión Nacional del Servicio Civil -- Atención al Ciudadano y Correspondencia: Carrera 16 Nro. 96 – 64,
Piso 7 – Bogotá D.C., Colombia
Sede Principal: Carrera 12 No 97– 80, Piso 5 – Bogotá D.C., Colombia
Atención al ciudadano: Pbx: 57 (1) 3259700, Línea nacional 01900 3311011 | E-Mail:
atencionalciudadano@cnsc.gov.co
Correo exclusivo para notificaciones judiciales: notificacionesjudiciales@cnsc.gov.co
Horario Atención al Ciudadano: Lunes a viernes de 7:30 a.m. a 5:00 p.m.



Banco Nacional de Listas de Elegibles

Versión 0.0.1

Posición	documento	identificación	nombr	Apellidos	Puntaje	firmeza	firmeza
22	Cédula de Ciudadanía	1102832780	EVER MANUEL	MARTINEZ PATERNINA	79.86	21 mar. 2024	Firmeza completa
23	Cédula de Ciudadanía	45543563	KATHERINE ISABEL	ZABALETA MEZA	79.74	21 mar. 2024	Firmeza completa
24	Cédula de Ciudadanía	42122625	ADELAIDA	GOMEZ GOMEZ	79.64	21 mar. 2024	Firmeza completa
25	Cédula de Ciudadanía	1094903012	DAYAN FANERY	VALENCIA OROBIO	79.48	21 mar. 2024	Firmeza completa
26	Cédula de Ciudadanía	1094948962	SANTIAGO	ARIAS GUEVARA	79.25	21 mar. 2024	Firmeza completa
27	Cédula de Ciudadanía	1117486156	MARTHA ROCIO	MANCINI CASTRILLON	79.19	21 mar. 2024	Firmeza completa
28	Cédula de Ciudadanía	72052729	CARLOS ANDRES	DIAZ RUEDA	79.06	21 mar. 2024	Firmeza completa
29	Cédula de Ciudadanía	1116806192	WILLIAM	PICO HIDALGO	79.01	21 mar. 2024	Firmeza completa
30	Cédula de Ciudadanía	93392588	DANIEL	MOLINA GONZALEZ	78.96	21 mar. 2024	Firmeza completa
31	Cédula de Ciudadanía	1102715445	MAYRA ALEJANDRA	BELTRAN MALDONADO	78.93	21 mar. 2024	Firmeza completa
32	Cédula de Ciudadanía	1114832516	JHON ALEJANDRO	SUAREZ MONTOYA	78.84	21 mar. 2024	Firmeza completa
33	Cédula de Ciudadanía	45525931	YIANNI PATRICIA	ARNEDO LICONA	78.80	21 mar. 2024	Firmeza completa
34	Cédula de Ciudadanía	1023923362	ERIKA MAYERLY	CEPEDA TORRES	78.48	21 mar. 2024	Firmeza completa
35	Cédula de Ciudadanía	1102819116	LUISA FERNANDA	MEDINA PACHECO	78.47	21 mar. 2024	Firmeza completa
36	Cédula de Ciudadanía	43687128	DIANA MARIA	SALDARRIAGA COLORADO	78.40	21 mar. 2024	Firmeza completa
37	Cédula de Ciudadanía	66725507	LINA MARIA	VARGAS LAMIR	78.20	21 mar. 2024	Firmeza completa
38	Cédula de Ciudadanía	1117544004	PAOLA ANDREA	HERNANDEZ SABI	78.05	21 mar. 2024	Firmeza completa
39	Cédula de Ciudadanía	28218488	LAURA	MANTILLA HERRERA	77.97	21 mar. 2024	Firmeza completa
39	Cédula de Ciudadanía	1098781762	LIZETH DAYANA	CALDERON MELGAREJO	77.97	21 mar. 2024	Firmeza completa

Mostrando 21 - 40 de 93 elementos.



Comisión Nacional del Servicio Civil -- Atención al Ciudadano y Correspondencia: Carrera 16 Nro. 96 - 64, Piso 7 - Bogotá, Colombia
 Sede Principal: Carrera 12 No 97- 80, Piso 5 - Bogotá D.C., Colombia
 Atención al ciudadano: Pbx: 57 (1) 3259700, Línea nacional 01900 3311011 | E-Mail: atencionalciudadano@cncs.gov.co
 Correo exclusivo para notificaciones judiciales: notificacionesjudiciales@cncs.gov.co
 Horario Atención al Ciudadano: Lunes a viernes de 7:30 a.m. a 5:00 p.m.



Banco Nacional de Listas de Elegibles

 Versión 0.0.1

Comisión Nacional del Servicio Civil -- Atención al Ciudadano y Correspondencia: Carrera 16 Nro. 96 - 64,
Piso 7 - Bogotá D.C., Colombia
Sede Principal: Carrera 12 No 97- 80, Piso 5 - Bogotá D.C., Colombia
Atención al ciudadano: Pbx: 57 (1) 3259700, Línea nacional 01900 3311011 | E-Mail:
atencionalciudadano@cnsc.gov.co
Correo exclusivo para notificaciones judiciales: notificacionesjudiciales@cnsc.gov.co
Horario Atención al Ciudadano: Lunes a viernes de 7:30 a.m. a 5:00 p.m.

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO 66.730.093

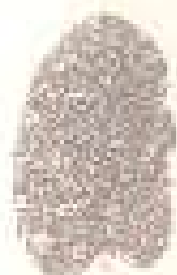
OROBIO MANGILLA

APELLIDOS

GLORIA

CONJES

Gloria Orobio Mangilla



FECHA DE NACIMIENTO 02-DIC-1962

BUENAVENTURA
(VALLE)

LUGAR DE NACIMIENTO

1.75
ESTATURA

A+
U.S. PH

F
SEXO

28-FEB-1985 BUENAVENTURA
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

[Signature]
REGISTRO NACIONAL
CALLE DEL BOGOTA 1000

MATE DOTELOHO



4-3101000-02297384-P-0006730023-20080802

000174254A 1

20000729