

Pasto, mayo de 2024

Señores

JUZGADO DEL CIRCUITO REPARTO

Pasto – Nariño

ASUNTO: ACCIÓN DE TUTELA CON SOLIUCITUD DE MEDIDA PROVISIONAL
ACCIONADO: COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES – DIAN
ACCIONANTE: RICARDO ALBERTO PONCE VALLEJO C.C 87068411

Cordial saludo.

RICARDO ALBERTO PONCE VALLEJO, identificado con cedula de ciudadanía No. 87068411, vecino y residente en la ciudad de Pasto, me permito formular acción de tutela en contra de la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL y la DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES – DIAN, por la vulneración de mis derechos fundamentales al trabajo, acceso a cargos públicos a través del mérito, debido proceso, así como los principios de legalidad y confianza legítima y cualquier otro que el señor juez considere se encuentra vulnerado, conforme se expone a continuación:

SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL

Me permito solicitar comedidamente se decrete como medida provisional la suspensión de la audiencia pública de escogencia de vacantes de un mismo empleo ofertado con vacantes localizadas en diferentes ubicaciones geográficas, para el cargo identificado como ANALISTA III, Código 203, Grado 3, identificado con el Código OPEC No. 198484.

Lo anterior teniendo en cuenta que de conformidad con lo dispuesto por el Acuerdo No CNT2022AC000008 de 29 de diciembre de 2022, que rige el procedimiento del concurso 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"; a tenor de su artículo 38:

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

Si para la fecha de programación de la audiencia de escogencia de vacante, la DIAN no ha rectificado la ubicación geográfica de las vacantes, de la forma en que fueron ofertadas y publicadas inicialmente, se generaría un perjuicio irremediable a todos los elegibles, pues no tendríamos la posibilidad de escoger la vacante en la ubicación geográfica por la que decidimos, con conocimiento de causa y de las reglas a las que nos sometíamos al hacer parte de un proceso de selección. Lo anterior con el agravante de que las vacantes en las ciudades o ubicaciones geográficas ofertadas inicialmente, EXISTEN y se encuentran aún en vacancia definitiva, tal como lo ha manifestado la DIAN en anteriores ocasiones y se encuentran en su plan de cargos.

El perjuicio irremediable se concretaría en que, de no suspender la realización de la audiencia de escogencia de vacante, antes de la decisión de la presente acción constitucional, los elegibles nos

veríamos obligados a optar por alguna de las ubicaciones geográficas, que no fueron ofertadas inicialmente y cuyas condiciones no fueron analizadas para efectos de decidir concursar para el empleo público. Esto cobra especial relevancia cuando, en mi caso particular, tengo mi arraigo familiar y personal en el Municipio de Pasto, Departamento de Nariño, como se expone en el curso del presente escrito, siendo imposible mi desplazamiento a otra ciudad de las que ahora arbitrariamente se ofertan.

Por lo anterior le solicito comedidamente señor juez decretar la medida provisional solicitada, en aras de evitar un perjuicio irremediable.

HECHOS

1. 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".
2. Que en ejercicio de mi derecho a acceder a cargos públicos a través del mérito, el día 28 de marzo de 2023 me inscribí en el concurso de méritos Proceso de Selección DIAN 2022 en el cargo identificado como ANALISTA III, Código 203, Grado 3, identificado con el Código OPEC No. 198484.
3. Que la escogencia del cargo para el cual concursé se basó en la revisión juiciosa que realicé acerca del cumplimiento de los requisitos mínimos del cargo, así como de las condiciones que fueron ofertadas para el mismo, teniendo en cuenta que, en el momento de inscripción, en el sistema SIMO se reflejaron vacantes para el cargo de mi elección en las ciudades de Pasto (2 vacantes) e Ipiales (1 vacante).
4. Nací en la ciudad de Pasto, donde resido de manera ininterrumpida desde el año de 2008. De manera que ya son 16 años los cuales se han dedicado a generar una base de sustento, un lugar seguro y agradable donde vivir, donde se tienen cubiertas todas las necesidades, rodeado de la familia, entre quienes cabe destacar mi hijo, mis padres y hermano, esto sin desprestigiar el entorno social. Todo soportado en una ciudad tranquila, segura, con medio ambiente sano, con la despesa dispuesta en todos sus alrededores cubiertos de tierras fértiles, lo que aminora gastos con trayectos de desplazamiento cortos, de fácil acceso a servicios de educación, salud, entre otros. Mi hijo en este momento se encuentra desarrollando sus estudios de pregrado en la Universidad de Nariño (sede Pasto), por lo que asegurar una plaza de trabajo aquí resulta relevante para acompañarle y procurarle la atención debida a fin de cubrir cualquier necesidad que pueda surgirle en su día a día, asegurando además su derecho a estar rodeado en proximidad de su familia.

Teniendo como premisa todo lo anterior es que decido inscribirme al PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 – MODALIDAD DE INGRESO Y ASCENSO, escogiendo la OPEC 198484 que ofertaba dos plazas para la ciudad de Pasto, logrando una posición meritória que me permitiría en audiencia de escogencia de plazas definir la ciudad de Pasto como mi lugar de trabajo.

5. La CNSC, en el marco del Proceso de Selección DIAN 2022, adelantó y culminó 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 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 día 12 de marzo de 2024, la CNSC expidió la RESOLUCIÓN No 7328 “Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer noventa y uno (91) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA III, Código 203, Grado 3, identificado con el Código OPEC No. 198484, 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 tras superar todas las etapas del concurso de méritos de forma exitosa, ocupé una posición meritoria en la referida lista de elegibles, encontrándome en séptimo lugar de elegibilidad, con un puntaje de 82.92, para un cargo que ofertó 91 vacantes, tres de ellas en el Departamento de Nariño, así:

Vacantes

Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, Municipio: Bogotá D.C., Total vacantes: 40
Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, Municipio: Pasto, Total vacantes: 2
Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, Municipio: Santa Marta, Total vacantes: 1
Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, Municipio: Barranquilla, Total vacantes: 3
Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, Municipio: Bogotá D.C., Total vacantes: 8
Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, Municipio: Barranquilla, Total vacantes: 6
Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, Municipio: Ibagué, Total vacantes: 3
Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, Municipio: Neiva, Total vacantes: 1
Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, Municipio: Montería, Total vacantes: 1
Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, Municipio: Ipiales, Total vacantes: 1
Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, Municipio: Cali, Total vacantes: 2
Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, Municipio: Cúcuta, Total vacantes: 6
Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, Municipio: Medellín, Total vacantes: 6
Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, Municipio: Bucaramanga, Total vacantes: 4
Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, Municipio: Pereira, Total vacantes: 1
Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, Municipio: Armenia, Total vacantes: 1
Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, Municipio: Barrancabermeja, Total vacantes: 1
Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, Municipio: Manizales, Total vacantes: 1
Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, Municipio: Sogamoso, Total vacantes: 2
Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, Municipio: Palmira, Total vacantes: 1

- El día 13 de febrero de 2024, sin mediar comunicación o actuación administrativa alguna por parte de la CNSC frente a los participantes, al ingresar a SIMO nos llevamos la desagradable sorpresa de que la ubicación de las vacantes había sido modificada, dejando ahora únicamente cuatro ciudades con vacantes disponibles, así:

Vacantes

Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, Municipio: Cali, Total vacantes: 13
Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, Municipio: Barranquilla, Total vacantes: 12
Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, Municipio: Medellín, Total vacantes: 25
Dependencia: DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, Municipio: Bogotá D.C., Total vacantes: 41

- El mismo día, mediante un AVISO INFORMATIVO publicado en la página de la CNSC, en el link <https://historico.cnsc.gov.co/index.php/dian-2022-avisos-informativos?start=15> se determinó 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 (...)”
- Que esta determinación se fundamentó por parte de la CNSC en el parágrafo 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).

11. Es de resaltar que esta modificación no tuvo en cuenta las reglas previamente establecidas en el acuerdo de convocatoria al proceso de selección, en especial lo dispuesto por el Capítulo II EMPLEOS CONVOCADOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN, Artículo 9 OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN, así:

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.

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 concorra 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”.

Contrario a lo dispuesto en los mencionados apartes del acuerdo de convocatoria, la CNSC procedió a modificar los términos de la convocatoria SIN MEDIAR ACTO ADMINISTRATIVO que hubiere sido comunicado a los participantes, sin permitirnos ejercer el derecho de contradicción y defensa frente a esta decisión arbitraria y muchísimo después de iniciada la etapa de inscripciones, es más, dicha actuación se surte cuando las diferentes etapas del proceso de selección ya habían culminado y restando únicamente la expedición de la lista de elegibles.

12. Al indagar en las razones que motivaron el cambio, se observa el oficio de fecha 20 de diciembre del 2023 con numero: 100202151 – 00403 emanado por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN y dirigido a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC,

con el que se decide dar Aplicación del párrafo 5 del artículo 9 del Acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2023 – Proceso de Selección DIAN 2022”, aduciendo al Decreto 0419 de 2023, mediante el cual el Gobierno Nacional aprobó la ampliación de la planta de personal de la entidad en 10.207 nuevas vacantes; decidiendo con fundamento en este último realizar ajustes únicamente en la distribución de las vacantes ofertadas en la modalidad de ingreso de la convocatoria DIAN 2022, con el fin de atender las nuevas responsabilidades y compromisos institucionales.

13. El Plan Anual de Vacantes de la DIAN, que determina las necesidades de personal y prevé su provisión, con actualización al 17 de enero de 2024 indica que las vacantes suprimidas de la OPEC 198484, y que corresponden a la ficha AT-FL-2011, siguen encontrándose activas y vigentes en las ciudades que fueron ofertadas inicialmente, al igual que todas las demás OPEC del concurso. Esto demuestra que, las vacantes que se encontraban en las ciudades, como fueron ofertadas inicialmente, se encuentran en la actualidad ocupadas por funcionarios en provisionalidad, estando en vacancia definitiva, por lo que no es admisible que, sin razón objetiva alguna hayan sido eliminadas modificando las ubicaciones geográficas de las mismas, en una actuación que únicamente favorece a las personas que se encuentran ocupando dichos cargos en provisionalidad, esto es, perpetuando una situación contraria a nuestro ordenamiento jurídico al impedir que el mecanismo de ingreso a los cargos públicos sea por excelencia el mérito.
14. La determinación tomada ante la existencia de nuevas vacantes y la utilización de estas para dejar las vacantes preexistentes en otras ubicaciones geográficas sin proveer a través del concurso de méritos, va en contradicción de lo dispuesto por el Decreto 0927 de 2023 "Por el cual se modifica el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial -DIAN y la regulación de la regulación de la administración y gestión de su talento humano" en su artículo 36:

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. La lista de elegibles deberá ser utilizada en estricto orden descendente para vacantes generadas con posterioridad a la convocatoria, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes.*

PARÁGRAFO 1. *Si al hacer uso de la lista de elegibles no se acepta el nombramiento o no se acude a la posesión dentro del término establecido en las normas legales se entenderá que la persona queda excluida de la lista y se continuará con la provisión de los empleos en estricto orden de resultados.*

PARÁGRAFO 2. *Para asegurar que la Entidad adelante sus competencias en todas las seccionales y delegadas con altos niveles de excelencia y con los mejores perfiles profesionales, los empleados públicos que superen el periodo de prueba deberán permanecer en el lugar o sede donde se encuentra el empleo público mínimo dos (2) años. Lo anterior sin perjuicio de las potestades que corresponde al Director de reubicación de los empleos públicos en la planta global y flexible y, en general, de manejo de personal para atender las necesidades del servicio.*

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.

15. Es sumamente claro que las vacantes ofertadas, al existir y encontrarse en las ubicaciones geográficas publicadas inicialmente, DEBEN SER PROVISTAS a través del concurso de méritos adelantado para el efecto, y frente a las vacantes que surjan dada la ampliación de la planta de personal, estas debían proveerse haciendo uso de las listas de elegibles que resultara del concurso adelantado mediante Acuerdo No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022.

Con las actuaciones adelantadas de forma arbitraria, lo único que se busca es dar aplicación al inciso tercero del párrafo transitorio, que hace referencia a que las listas de elegibles a que hace referencia dicho párrafo transitorio no podrán utilizarse si el empleo público se encuentra provisto mediante encargo o provisionalidad y que deberá para ese efecto convocarse un nuevo concurso.

16. De los hechos expuestos es posible observar cómo la DIAN y la CNSC han actuado en contra de los derechos fundamentales de acceso a cargos públicos a través del mérito, trabajo, debido proceso y confianza legítima, al modificar la ubicación geográfica de las vacantes ofertadas para el cargo identificado como ANALISTA III, Código 203, Grado 3, identificado con el Código OPEC No. 198484 haciendo uso del del párrafo 5 del artículo 9 del Acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2023 – Proceso de Selección DIAN 2022, aduciendo como razón únicamente la “necesidad de realizar ajustes en la distribución de las vacantes ofertadas, con el fin de atender las nuevas responsabilidades y compromisos institucionales”, sin especificar en ningún momento cual es el estudio técnico que respalde dicha afirmación, ni por qué se dejan de ofertar las vacantes ubicadas en ciudades diferentes a Cali, Barranquilla, Medellín y Bogotá.
17. El haber adelantado un concurso de méritos bajo unas reglas claras y preestablecidas, conocidas por todos los participantes del mismo, generó confianza legítima de que se respetaría el principio de legalidad y debido proceso en sus diferentes etapas, sin embargo, ya superados los diferentes filtros, pruebas, valoraciones y demás como contemplaba la convocatoria, nos encontramos sorpresivamente con el cambio de las ubicaciones geográficas sobre las que decidimos concursar, y lo que es más grave, esta determinación se adopta sin posibilidad para los afectados de ejercer el derecho de defensa y contradicción, pues se observa que la actuación surtida por la CNSC y la DIAN frente a los aspirantes tuvo la naturaleza de un aviso meramente informativo.

Por las razones expuestas solicito al señor juez ampara mis derechos fundamentales al trabajo, acceso a cargos públicos a través del mérito, debido proceso, así como los principios de legalidad y confianza legítima y cualquier otro que el señor juez considere se encuentra vulnerado, para lo cual me permito aportar y solicitar la práctica de las siguientes

PRUEBAS

SOLICITUD DE PRUEBAS: Respetuosamente solicito al señor juez ordenar como pruebas las siguientes:

1. Se ordene a la DIAN certificar si existen las vacantes en las ubicaciones geográficas ofertadas inicialmente para el cargo ANALISTA III, Código 203, Grado 3, identificado con el Código OPEC No. 198484 y cómo se encuentran provistas en la actualidad. En especial para los casos de las vacantes en las ubicaciones geográficas de Pasto e Ipiales.
2. Se ordene a la DIAN y a la CNSC certificar si existe un estudio o documento técnico que respalde la modificación de las ubicaciones geográficas ofertadas inicialmente para el cargo ANALISTA III, Código 203, Grado 3, identificado con el Código OPEC No. 198484; en el que se expresen y sustenten las razones de necesidad en el servicio que motivaron dicha actuación.

PRUEBAS QUE SE APORTAN:

1. Constancia de inscripción para el cargo ANALISTA III, Código 203, Grado 3, identificado con el Código OPEC No. 198484.
2. Copia del Acuerdo No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022.
3. Copia de la Resolución No 7328 de 12 de marzo de 2024, expedida por la CNSC "Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer noventa y uno (91) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA III, Código 203, Grado 3, identificado con el Código OPEC No. 198484, 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"
4. Oficio número 100202151 de la DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES DIAN, expedido el día 20 de diciembre de 2023, donde se solicita a la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (Comisionada Sixta Zuñiga Lindao) y al asesor del Proceso de Selección Dr. Richard Francisco Rosero Burbano, dar aplicación al parágrafo 5 del artículo 9 del acuerdo CNT2022AC00000 del 29 de diciembre de 2023.
5. Copia del Plan Anual de Vacantes de la DIAN, que determina las necesidades de personal y prevé su provisión, con actualización al 17 de enero de 2024 indica que las vacantes suprimidas de la OPEC 198484, y que corresponden a la ficha AT-FL-2011, siguen encontrándose activas y vigentes en las ciudades que fueron ofertadas inicialmente.

PRETENSIONES

Por las razones y argumentos expuestos en precedencia me permito elevar respetuosamente las siguientes pretensiones:

1. **TUTELAR** mis derechos fundamentales al trabajo, acceso a cargos públicos a través del mérito, debido proceso, así como los principios de legalidad y confianza legítima y cualquier otro que el señor juez considere se encuentra vulnerado
2. **ORDENAR** a la DIAN y a la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL realizar el cambio de ubicación geográfica de la OPEC 198484 con Denominación: ANALISTA III, Código 203, Grado 3, del proceso de selección DIAN 2022 - MODALIDAD INGRESO, a las establecidas en el acuerdo que abrió la convocatoria, que incluyen las ciudades de Pasto e Ipiales, que en la actualidad siguen siendo ocupadas por provisionales.
3. **ORDENAR** a la DIAN y a la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, que en el aplicativo SIMO - Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad - sean actualizadas las plazas, antes de la audiencia pública para la escogencia de vacante, de la OPEC 198484 del Proceso de Selección DIAN 2022, de tal modo que, se visualicen en especial, aquellas plazas disponibles en las ciudades de Pasto e Ipiales.

FUNDAMENTO JURIDICO.

I. DEL ACCESO A CARGOS PÚBLICOS A TRAVÉS DEL MÉRITO

El principio del mérito es el que garantiza la excelencia y profesionalización en la prestación del servicio público, para que responda y permita materializar los fines del Estado; (ii) la concreción de esta garantía constitucional se da a través de la provisión de los cargos de carrera administrativa por medio de procesos de selección o concursos públicos que son administrados, generalmente, por la CNSC.

El artículo 125 de la Constitución Política establece que,

“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. // El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley (...).”

Con el artículo 125 de la Constitución Política expedida en 1991, se elevó a rango constitucional el principio del mérito para la designación y promoción de los servidores públicos. En esa medida, el nombramiento en cargos públicos se realiza, por regla general, en virtud del examen de las capacidades y aptitudes de una persona a través de un concurso público, como mecanismo idóneo para hacer efectivo el mérito.

De acuerdo con lo dicho el Estado debe responder y garantizar los principios, fines y derechos consagrados en la Constitución. Con fundamento en esto, el artículo 209 de la Constitución determina que la función administrativa “está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad”. En concreto, la efectiva y eficiente prestación del servicio, orientada a la satisfacción de los intereses públicos, supone que la provisión de cargos se realice con fundamento en el principio del mérito.

Entonces, salvo que la Constitución o la ley determinen expresamente para la provisión del cargo alguna de las otras modalidades, está deberá realizarse por medio de un proceso de selección. Esta exigencia superior tiene como finalidad:

“(i) contar con una planta de personal idónea y capacitada que brinde sus servicios de acuerdo a lo solicitado por el interés general; (ii) tener a su disposición servidores que cuenten con experiencia, conocimiento y dedicación, los cuales garanticen los mejores índices de resultados y; (iii) garantizar que la administración esté conformada con personas aptas tanto en el aspecto profesional como de idoneidad moral, para que el cargo y las funciones que desempeñen sean conforme a los objetivos que espera el interés general por parte de los empleados que prestan sus servicios al Estado. // Conforme a lo anterior, esta Corporación ha indicado que al institucionalizar e implementar el régimen de carrera se pretende garantizar la idoneidad de los funcionarios y servidores públicos, la excelencia en la administración pública para lograr los fines y objetivos del Estado Constitucional de Derecho tales como servir a la comunidad, satisfacer el interés general y la efectividad de principios, valores, derechos y deberes contenidos en la Constitución y de esta manera evitar vicios como el clientelismo, favoritismo y nepotismo para conseguir que se logre modernizar y racionalizar el Estado”¹.

¹ Corte Constitucional, Sentencia C-034 de 2015.

El sistema del mérito tiene como propósito específico procurar la igualdad de trato y oportunidades, de manera que los mejores calificados sean quienes ocupen los cargos públicos. En efecto, esta forma permite la participación de cualquier persona que cumpla con los requisitos del empleo, en un esquema en el que no se permiten tratos diferenciados injustificados, y cuyos resultados se obtienen a partir de procedimientos previamente parametrizados. Incluso, la aplicación de este método **“permite eliminar la discrecionalidad del nominador y evitar que imperen criterios arbitrarios y subjetivos en la selección de los aspirantes”**.²

El principio del mérito se concreta en la creación de sistemas técnicos de carrera administrativa para asegurar que el ingreso a ella se realice en observancia de parámetros y garantías objetivas, de manera que responda precisamente a las exigencias del mérito. Para ello, las reglas generales que guían estos procesos se encuentran en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

El artículo 31 de la Ley 909 de 2004 dispone que los procesos de selección o los concursos se componen por las siguientes etapas:

“1. Convocatoria. La convocatoria, que deberá ser suscrita por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Jefe de la entidad u organismo, es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes.

2. Reclutamiento. Esta etapa tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño de los empleos objeto del concurso.

3. Pruebas. Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación de los aspirantes a los diferentes empleos que se convoquen, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de un empleo o cuadro funcional de empleos. // La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos, los cuales deben responder a criterios de objetividad e imparcialidad. // Las pruebas aplicadas o a utilizarse en los procesos de selección tienen carácter reservado, solo serán de conocimiento de las personas que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación.

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

5. Período de prueba. La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento.// Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente.

El empleado inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa que supere un concurso será nombrado en período de prueba, al final del cual se le actualizará su inscripción en el Registro Público, si obtiene calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral. En caso contrario, regresará al empleo que venía desempeñando antes del concurso y conserva su inscripción en la carrera administrativa. Mientras se produce la calificación del período de prueba, el cargo del cual era titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional.

² Corte Constitucional, Sentencia SU-011 de 2018.

PARÁGRAFO. En el reglamento se establecerán los parámetros generales para la determinación y aplicación de los instrumentos de selección a utilizarse en los concursos”

Teniendo en cuenta estas etapas, las pruebas que se realizan están dirigidas a identificar las cualidades, calidad y competencias de los candidatos, con el fin de determinar la idoneidad y aptitud para ejercer las funciones específicas de un cargo público. Con los puntajes obtenidos en tales pruebas, en orden descendente, se conforman las listas de elegibles con los nombres de quienes podrán ser nombrados en los cargos vacantes u ocupados en provisionalidad. Estas listas son actos administrativos de contenido particular proferidos por la CNSC, de naturaleza plural en tanto que lo integra un conjunto de destinatarios.

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

II. DE LA MATERIALIZACIÓN DEL DERECHO AL DEBIDO PROCESO Y EL PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA

Al ser los concursos de méritos adelantados en el sistema general de carrera administrativa por la CNSC, el mecanismo que materializa el derecho de acceso a cargos públicos a través del mérito, es de suma importancia que los mismos se desarrollen con arreglo a los principios y postulados contemplados en el ordenamiento jurídico Colombiano.

Es necesario observar lo expuesto, en reciente pronunciamiento de la Corte Constitucional, en sentencia de Unificación SU067 de 2022 MP: PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA, en un caso similar de concurso de méritos:

“El concurso de méritos se desenvuelve como un trámite estrictamente reglado, que impone precisos límites a las autoridades encargadas de su administración y ciertas cargas a los participantes». Esta consideración es directamente aplicable al caso de los concursos de méritos que se realizan en el Poder Judicial: La convocatoria en el concurso público de méritos es la norma que de manera fija, precisa y concreta reglamenta las condiciones y los procedimientos que deben cumplir y respetar tanto los participantes como la administración.

Son reglas inmodificables, que tienen un carácter obligatorio, que imponen a la Administración y a los aspirantes el cumplimiento de principios como la igualdad y la buena fe» . Con fundamento en estas razones, la Corte ha manifestado que el desconocimiento de las reglas consignadas en la convocatoria, acarrea la violación de los preceptos constitucionales que amparan el debido proceso, la igualdad y la buena fe.

El deber de observancia de las reglas del concurso no solo es oponible a la Administración; la jurisprudencia constitucional, ha establecido que este mandato también alcanza al Congreso: La obligatoriedad que surge para la Administración, en términos de auto vinculación y autocontrol, incluye la sujeción a las reglas del concurso por parte del legislador. Dicho mandato implica, entonces, una importante restricción del margen de configuración que tiene el Congreso de la República para regular los concursos de méritos.

Esta consideración ha llevado a la Corte Constitucional a declarar la inexecutable de disposiciones legales, cuya entrada en vigencia acarrearía, la modificación de las reglas previstas en concursos de méritos que se encontraban en trámite.

Esta clase de determinaciones son abiertamente contrarias al principio de confianza legítima, que será analizado en el siguiente apartado, y violan los derechos fundamentales de los participantes. Por tal motivo, el legislador también se encuentra vinculado por la directriz bajo estudio”.

Así, en diversos pronunciamientos como la SU-913 de 2009, la Corte Constitucional ha reiterado que las reglas del concurso son invariables, al señalar que “(...)resulta imperativo recordar la intangibilidad de las reglas que rigen las convocatorias de los concursos públicos para acceder a cargos de carrera en tanto no vulneren la ley, la Constitución y los derechos fundamentales en aras de garantizar el derecho fundamental a la igualdad, así como la inmodificabilidad de las listas de elegibles una vez éstas se encuentran en firme como garantía de los principios de buena fe y confianza legítima que deben acompañar estos procesos.”

De conformidad con el criterio adoptado por la Corte, la convocatoria a concurso de méritos es norma reguladora para las partes, es decir, configura obligaciones tanto para la administración como para los participantes del concurso, por lo que como en la convocatoria se delinean los parámetros que guiarán el proceso, los participantes, en ejercicio de los principios de buena fe y confianza legítima, esperan su estricto cumplimiento. De lo anterior que, de acuerdo con la regla constitucional contemplada por el artículo 125 de la Constitución Política los empleos son de carrera salvo excepciones contempladas por la Ley y su acceso es a través de concurso de mérito, así como también que las pautas de los concursos de méritos son invariables, por lo que las entidades se encuentran en la obligación de mantener las condiciones ofertadas a quienes participaron en la convocatoria, en virtud de la confianza legítima.

Es claro que las actuaciones desplegadas por la DIAN y la CNSC son abiertamente contrarias al derecho al debido proceso y la confianza legítima, ya que:

- a. No existió un Acto Administrativo motivado que expresara las causas de la aplicación del párrafo 5 artículo 9 del Acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2023 – Proceso de Selección DIAN 2022, más allá de un oficio de solicitud elevado por la DIAN a la CNSC, que luego culminó con la publicación de un aviso meramente informativo, que implicó para los aspirantes, hoy elegibles, la modificación de las condiciones en las que se postularon al mencionado concurso.
- b. No se entiende cómo si mediante oficio de fecha 20 de diciembre del 2023 con numero: 100202151 – 00403 emanado por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y Dirigido a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), mediante el cual decide dar Aplicación del párrafo 5 del artículo 9 del Acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2023 – Proceso de Selección DIAN 2022, se modificó la ubicación geográfica de ciertas vacantes de algunas OPEC entre estas la OPEC 198484 (en el caso específico de Pasto e Ipiales fueron eliminadas), siguen figurando dichas vacantes en el Plan Anual de Vacantes de la vigencia 2023 y 2024.

El derecho al debido proceso consagrado en el art. 29 de la C. P., es entendido como el conjunto de garantías sustanciales y procesales especialmente diseñadas para asegurar la regularidad y eficacia de la actividad jurisdiccional o administrativa. Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia T-1303 de 2005, indicó que el debido proceso se aplica en todas las actuaciones administrativas.

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

“3. En el Estado constitucional, el derecho al debido proceso se estructura como una herramienta fundamental para garantizar la sujeción de las autoridades al sistema de reglas que lo caracteriza. El carácter fundamental de este derecho, consagrado en el artículo 29 de la Constitución ha sido destacado por la jurisprudencia de esta Corte desde sus primeros desarrollos. Ha sostenido que se trata de una garantía fundamental constitucional instituida para proteger a los gobernados de posibles abusos y desviaciones de poder en que pudieren

incurrir las autoridades, originados no sólo en actuaciones procesales, sino en las decisiones que adopten y puedan afectar injustamente los derechos e intereses legítimos de aquellos.

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

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

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

Bajo este entendido, el debido proceso, se enmarca dentro del contexto de garantizar la correcta producción de los actos administrativos, lo cual comprende todo el ejercicio que debe desarrollar la administración pública, lo que implica que, cobija todas las manifestaciones en cuanto a la formación y ejecución de los actos, a las peticiones que presenten los particulares, a los procesos que por motivo y con ocasión de sus funciones, cada entidad administrativa debe desarrollar y desde luego, garantiza la defensa ciudadana, al señalarle los medios de impugnación previstos respecto de las providencias administrativas, cuando crea el particular que a través de ellas, se hayan afectado sus intereses.

Esto no ocurrió en el caso que nos ocupa pues, como se ha mencionado en precedencia, además de tratarse de una actuación administrativa unilateral y que no tuvo la posibilidad de ser controvertida de ninguna forma, la modificación a la ubicación geográfica de las vacantes ofertadas no se realizó siquiera con mediana claridad de las razones técnicas y de necesidad en el servicio que motivaron dicho cambio, por el contrario, lo que se observa es que existe un claro interés por mantener dichas vacantes ocupadas en provisionalidad, vulnerando con ello todos los mandatos contenidos respecto del derecho al acceso a cargos públicos a través del mérito.

III. DE LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA

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

“Ahora bien, en lo que se refiere a las decisiones que se adoptan dentro de un concurso de méritos, esta Corporación ha sostenido que si bien los afectados pueden acudir a las acciones señaladas en el Estatuto Procesal Administrativo para controvertirlas, en algunos casos las vías ordinarias no resultan idóneas y eficaces para restaurar los derechos fundamentales conculcados, ya que no suponen un remedio pronto e integral para los aspirantes y la mayoría de veces debido a la congestión del aparato jurisdiccional, el agotamiento de las mismas implica la prolongación de la vulneración en el tiempo. Sobre el particular, en la Sentencia SU-913 de 2009 se determinó que: “en materia de concursos de méritos para la provisión de cargos de carrera se ha comprobado que para excluir a la tutela en estos casos, el medio judicial debe ser eficaz y conducente, pues se trata nada menos

que de la defensa y realización de derechos fundamentales, ya que no tendría objeto alguno enervar el mecanismo de tutela para sustituirlo por un instrumento previsto en el ordenamiento legal que no garantice la supremacía de la Constitución en el caso particular”.

La Corte Constitucional en diferentes pronunciamientos ha señalado que frente a las decisiones que se adoptan dentro de un concurso de méritos, si bien los afectados pueden acudir a las acciones señaladas en el Estatuto Procesal Administrativo para controvertirlas, en algunos casos las vías ordinarias no resultan idóneas y eficaces para restaurar los derechos fundamentales conculcados, ya que no suponen un remedio pronto e integral para los aspirantes y la mayoría de veces debido a la congestión del aparato jurisdiccional, el agotamiento de las mismas implica la prolongación de la vulneración en el tiempo. La acción de tutela es un mecanismo excepcional de defensa de los derechos fundamentales de las personas que participan en un proceso de selección de personal público y son víctimas de un presunto desconocimiento de cualquiera de sus derechos fundamentales.

IV. DEL PRECEDENTE HORIZONTAL

Es necesario mencionar que el cambio de la ubicación geográfica de las vacantes ofertadas en el proceso de selección DIAN 2022 NO SOLO AFECTÓ A LA OPEC 198484, que es mi caso particular, sino a un amplio número de OPEC que se ofertaron dentro del concurso, de tal manera que esta arbitraria situación ha suscitado la presentación de acciones de tutela por parte de los aspirantes que, como es mi caso, vemos conculcados nuestros derechos fundamentales.

En tal sentido, se profirió por parte del JUZGADO PRIMERO PENAL DEL CIRCUITO ESPECIALIZADO DE YOPAL, el día 11 de abril de 2024, la sentencia que resuelve la acción de tutela No. 2024-00028 presentada por el señor FREDY ALEXANDER VERDUGO ANGARITA, identificado con la CC No. 1118544335 de Yopal-Casanare, en contra de la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL y la DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN. Se resalta que se trata de una OPEC diferente, sin embargo, guarda idéntica relación en cuanto a los hechos que motivan la actuación.

En este caso, el juzgado consideró que “En conclusión, es el criterio del suscrito Juez Constitucional, que la persona que aprobó un concurso de méritos, que se vio impulsado por la oferta del lugar en que tiene su arraigo, domicilio y residencia, en la ciudad de Yopal Casanare, debe ser nombrado, conforme a la oferta propuesta, desde su inicio del año 2022, y que debe sostener hasta el final, contrario al acto administrativo que modifico el concurso en el año 2024, potísimas razones por las que se concederá la acción de tutela y se accederá a las pretensiones del accionante FREDY ALEXANDER VERDUGO ANGARITA, garantizando los derechos fundamentales al debido proceso, petición, dignidad humana, en conexidad con la vida, mínimo vital y móvil, debido proceso, al trabajo, seguridad social, igualdad, unión familiar y acceso a cargos públicos por concurso de méritos, ante el arbitrario cambio que presenta la DIAN, al modificar la sede de la ciudad de Yopal, en el Departamento del Casanare; a la ciudad de Cali en el Departamento del Valle del Cauca, que se encuentra a 774.9 kilómetros de distancia (...) Es así, como se demuestra el evidente perjuicio irremediable, pues para el suscrito Juez Constitucional, a la luz de toda óptica y lógica, el cambiar la sede de la ciudad de Yopal, a la cual aspiraba el accionante FREDY ALEXANDER VERDUGO ANGARITA, efectivamente perdería su unión familiar o perder la oportunidad de aceptar el cargo al cual aspiro, se presentó y que, en justa lid, gracias a sus méritos aprobó el concurso”.

En el caso expuesto, el despacho resolvió:

PRIMERO: CONCEDER la presente acción de tutela, que presentó el señor FREDY ALEXANDER VERDUGO ANGARITA, identificado con la CC No. 1118544335 de Yopal-Casanare, en contra de la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL y la DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN, por las razones ut supra.

SEGUNDO: SE ORDENA que, en el término de CUARENTA Y OCHO (48) HORAS, contadas a partir de la notificación de esta sentencia, la DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS

NACIONALES - DIAN, y la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, procedan a realizar el cambio de ubicación geográfica de la OPEC 198349 con Denominación: GESTOR I, Grado: 1, Código: 301, Número Código de ficha MERF: AF-PR-3004 del concurso de SELECCIÓN DIAN 2022 - MODALIDAD INGRESO, a las establecidas en el acuerdo que abrió la convocatoria, que incluyen las ciudades de Valledupar, Buenaventura, Bogotá D.C., Tunja, Riohacha, Armenia, Medellín, Cúcuta, Yopal y Girardot, que en la actualidad siguen siendo ocupadas por provisionales, como la misma DIAN lo acredita, dejando sin efecto, las modificaciones que se realizaron posteriormente, con fundamento en el parágrafo 5° del artículo 9 del Acuerdo No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022., conforme la reglamentación vigente expedida por la CNSC.

*TERCERO: SE ORDENA a la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN y a la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC, que en el aplicativo SIMO - Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad - sean actualizadas las plazas, antes de la audiencia pública para la escogencia de vacante, de la OPEC 198349 del Proceso de Selección DIAN 2022, de tal modo que, se visualicen como mínimo, aquellas plazas disponibles en las ciudades de Valledupar, Buenaventura, Bogotá D.C., Tunja, Riohacha, Armenia, Medellín, Cúcuta, Yopal y Girardot, de las 14 Vacantes definitivas ocupadas en provisionalidad, que están ubicadas geográficamente en la Dirección Seccional de Aduanas y que se encuentran ofertadas y en trámite de ser provistas, a través del uso de las listas de elegibles que resulten del Proceso de Selección DIAN 2022.
(...)*

Así las cosas, se considera pertinente exponer el reciente pronunciamiento, como precedente horizontal que queda a criterio del Honorable Juez, además de los preceptos de orden legal y constitucional que han sido expuestos y que respaldan la solicitud de amparo.

ANEXOS

1. Los relacionados en el acápite de pruebas
2. Copia de mi cédula de ciudadanía

JURAMENTO

Manifiesto señor Juez bajo la gravedad de juramento que no he presentado acción de tutela por los mismos hechos aquí expresados.

NOTIFICACIONES

Las recibiré en la dirección de correo electrónico: rialpov@gmail.com y celular 3012004161

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL: Las recibirá en el correo electrónico notificacionesjudiciales@cns.gov.co

DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES DIAN: Las recibirá en el correo electrónico notificacionesjudiciales@dian.gov.co

Atentamente,

RICARDO ALBERTO PONCE VALLEJO
C.C No. 87068411

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

REP 87.068.411

NUMERO

PONCE VALLEJO

APELLIDOS

RICARDO ALBERTO

NOMBRES

Ricardo Ponce Valle

FIRMA



REPUBL
COLO...



INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **06-MAR-1985**

PASTO
(NARIÑO)

LUGAR DE NACIMIENTO

1.64
ESTATURA

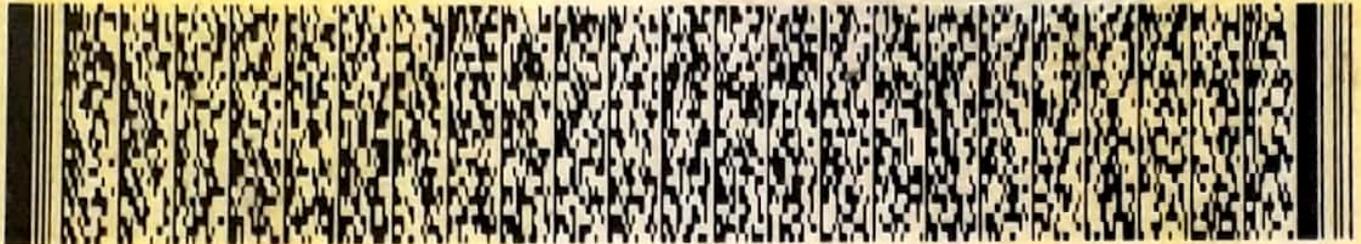
AB+
G.S. RH

M
SEXO

03-ABR-2003 PASTO

FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

REGISTRADORA NACIONAL
ALMABEATRIZ RENGIFO LOPEZ



P-2300100-53117391-M-0087068411-20030901

03021 03244Q 02 148656432



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: mar, 28 mar 2023 22:28:57

Fecha de actualización: mar, 28 mar 2023 22:28:57

RICARDO ALBERTO PONCE VALLEJO

Documento	Cédula de Ciudadanía	Nº 87068411
Nº de inscripción	611036541	
Teléfonos	3012004161	
Correo electrónico	rialpov@gmail.com	
Discapacidades		

Datos del empleo

Entidad	U.A.E. DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN		
Código	203	Nº de empleo	198484
Denominación	3870	ANALISTA III	
Nivel jerárquico	Técnico	Grado	3



REPÚBLICA DE COLOMBIA



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

ACUERDO No 24
15 de febrero del 2023



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

LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC-

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

CONSIDERANDO:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En mérito de lo expuesto, la CNSC

ACUERDA:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TABLA No. 5
EMPLEOS DE INGRESO CONDUCTOR

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

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



SIXTA DILIA ZUÑIGA LINDAO
COMISIONADA

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

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

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



REPÚBLICA DE COLOMBIA



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

ACUERDO Nº CNT2022AC000008 29 DE DICIEMBRE DE 2022

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

LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC-

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

CONSIDERANDO:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(...)

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

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

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

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

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

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

El concurso será de ascenso cuando:

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

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

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

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

(...)

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

(...)

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

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

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

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

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

(...)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El artículo 36 de esta norma prevé que

“Recibida la lista de elegibles y previo a efectuar el nombramiento, la DIAN verificará el cumplimiento de los requisitos y calidades de quienes la conforman, según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, las normas que los modifiquen o sustituyan, y en concordancia con los artículos 4 y 5 de la Ley 190 de 1995.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(...)

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

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

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

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

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

(...)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(...)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En mérito de lo expuesto, la CNSC

ACUERDA:

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Inscribirse en un empleo que represente "Ascenso" en términos del Nivel Jerárquico y/o grado y/o salario.
6. Acreditar las competencias básicas u organizacionales en su componente conductual mediante la certificación que expida la Escuela de Impuestos y Aduanas o la correspondiente Universidad o Institución de Educación Superior acreditada por el Ministerio de Educación Nacional (numeral 27.3 del artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020).
7. Haber obtenido calificación "Sobresaliente", "Destacado" o "Satisfactorio", en la Evaluación del Desempeño Laboral del año inmediatamente anterior a la publicación de la "convocatoria" del presente proceso de selección (Parágrafo Transitorio del artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020).
8. No haber sido sancionado disciplinaria ni fiscalmente dentro de los cinco (5) años anteriores a la publicación de la "convocatoria" del presente proceso de selección (numeral 27.5 del artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020).
9. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
10. No encontrarse incurso en situaciones que generen conflicto de intereses durante las diferentes etapas del presente proceso de selección y/o que persistan al momento de posesionarse.
11. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

• **Requisitos generales para participar en el Proceso de Selección en la modalidad de Ingreso:**

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

• **Son causales de exclusión comunes a los aspirantes de la modalidad de ingreso y ascenso de este proceso de selección:**

1. Aportar documentos falsos o adulterados para su inscripción.
2. No cumplir o no acreditar los requisitos mínimos del empleo al cual se inscribe el aspirante, establecidos en el MERF vigente de la DIAN, con base en el cual se realiza este proceso de selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
3. No aprobar los *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas* a los que se refiere el Parágrafo 2 del artículo 2.2.18.6.1 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021.
4. Conocer y/o divulgar con anticipación las pruebas que se van a aplicar en este proceso de selección.
5. No presentar o no superar las pruebas de carácter eliminatorio establecidas para este proceso de selección.
6. No haber cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 20 del presente Acuerdo (aplica para los empleos ofertados del Nivel Profesional de los Procesos Misionales de la entidad), para ser citado al *Curso de Formación*.
7. No cursar o no aprobar el *Curso de Formación* de que trata el presente Acuerdo.
8. Reproducir o replicar por cualquier medio, total o parcialmente, los contenidos y/o los materiales de apoyo suministrados para realizar el *Curso de Formación* antes referido, de conformidad con las normas vigentes sobre Derechos de Autor.
9. Ser suplantado por otra persona para la presentación de las pruebas previstas en este proceso de selección.
10. Realizar acciones para cometer o intentar cometer fraude u otras irregularidades en este proceso de selección, de conformidad con el artículo 25 del presente Acuerdo.
11. Divulgar las pruebas aplicadas en este proceso de selección.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II EMPLEOS CONVOCADOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN

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

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

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

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

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

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

EMPLEOS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA

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

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

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

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

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

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

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

TABLA No. 5
EMPLEOS DE INGRESO CONDUCTOR

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA E INSCRIPCIONES

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TABLA No. 8

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

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

TABLA No. 9

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

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

TABLA No. 10

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

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

TABLA No. 11

PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE ASCENSO DIAN

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

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

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

TABLA No. 12

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

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

TABLA No.13

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

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

TABLA No. 14

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI EXÁMENES MÉDICOS Y DE APTITUDES PSICOFÍSICAS

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII LISTA DE ELEGIBLES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

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



SIXTA ZUÑIGA LINDAO
Comisionada
Comisión Nacional del Servicio Civil



REPÚBLICA DE COLOMBIA



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

RESOLUCIÓN № 7328
12 de marzo de 2024



2024RES-400.300.24-023404

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer noventa y uno (91) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA III, Código 203, Grado 3, identificado con el Código OPEC No. 198484, 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 noventa y uno (91) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA III, Código 203, Grado 3, identificado con el Código OPEC No. 198484, 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 noventa y uno (91) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA III, Código 203, Grado 3, identificado con el Código OPEC No. 198484, 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 noventa y uno (91) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA III, Código 203, Grado 3, identificado con el Código OPEC No. 198484, del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer noventa y uno (91) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA III, Código 203, Grado 3, identificado con el Código OPEC No. 198484, 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	72348841	CARLOS MARIO	VIDES MERCADO	84.98
2	CC	60264089	ALIX CELINA	CRUZ	84.31
3	CC	1093766130	FREDY RICARDO	TORRES MILLAN	83.75
4	CC	1069282220	JHONNATHAN	DIAZ LOPEZ	83.27
5	CC	1049638647	CRISTIAN CAMILO	MUÑOZ ROBLES	83.14
6	CC	1023940818	STERLING MILLET	NAGLES PALOMINO	83.12
7	CC	87068411	RICARDO ALBERTO	PONCE VALLEJO	82.92
8	CC	1144144933	MARIA CAMILA	VALBUENA CADAVID	82.70
9	CC	50933774	ELISA ESTHER	MARTINEZ YEPES	82.41
10	CC	1110589585	INGRID ALEXANDRA	SANDOVAL GUZMAN	81.77
11	CC	80006503	FRANK GEORGE	BUSTOS ROA	81.74
12	CC	1018470078	YEISON LUIS	SUAREZ DIAZ	81.55
13	CC	1046903885	LEIDY MILENA	POSADA GIRALDO	81.53
14	CC	1032359818	ESMERALDA	SEPULVEDA RODRIGUEZ	81.38
15	CC	1085289246	BRIAN DANILO	TREJOS MARTINEZ	81.32
16	CC	1007580854	SAUDITH VANESSA	ARANA TORIJANO	81.26
17	CC	80791915	YONATAN DAVID	PADILLA TRUJILLO	80.75
18	CC	68307033	LEYVIS ALDENIS	LOPEZ MERCHAN	80.66
19	CC	32285884	THELMA ROSA	GARCIA ZUÑIGA	80.45
20	CC	1085929992	ANGIE NATALY	NARVAEZ VILLOTA	80.44
21	CC	8526697	JOSÉ LUIS	REALES SANCHEZ	80.42
22	CC	7719602	MARIO FRANCISCO	CASTAÑO SEGURA	80.38
23	CC	1065001974	JULIO ADOLFO	TORDECILLA GALEANO	80.35
24	CC	1068975762	ALBA CAROLINA	MORA GARZON	80.34
25	CC	10171540	HELMER TADEO	CARDONA GAVIRIA	80.30
26	CC	1067895319	JHON FREDY	DE LA HOZ NIETO	80.19
27	CC	1053323563	DAIMER ANDREY	PERILLA AVILA	80.16
28	CC	1067901064	DIANA CAROLINA	BAQUERO RIVAS	80.04
28	CC	1066523000	JAIME LUIS	NAVARRO HOYOS	80.04
29	CC	1015424354	MÓNICA LIZETH	PANQUEVA AVELLANEDA	79.80
30	CC	1121902110	JONATHAN LUIS	MORA ARIZA	79.75
31	CC	28821027	IVONN ELENA	MACIAS DIAZ	79.69
32	CC	3985781	OSCAR EMILIO	PAEZ MORENO	79.52
33	CC	1014219550	ANGIE VIVIANA	PULIDO RIAÑO	79.50
33	CC	1094946774	KAREN DANIELA	PELAEZ AVILA	79.50
34	CC	37898322	GLORIA ISABEL	ROMAN PINILLA	79.40
35	CC	1085267927	CHRISTIAN JESUS	DOMINGUEZ VILLOTA	79.34
36	CC	80123554	FREDY GERMAN	MAYORGA LOPEZ	79.29
37	CC	46669433	NORA ESPERANZA	DUCON FONSECA	79.23
38	CC	80237921	EDGARDO JOSE	PINTO LONDOÑO	79.12
39	CC	37543000	MARTHA LUCIA	ANAYA HERNANDEZ	78.91
40	CC	37722715	MARLY	ORTIZ ROBLES	78.80
41	CC	88265404	EDWIN ARTURO	PEÑA MORA	78.78
42	CC	1032429036	DIEGO ARMANDO	PEÑA PINTO	78.76
43	CC	1103364009	SANDRA MARCELA	SANTOS RODRIGUEZ	78.54

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer noventa y uno (91) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA III, Código 203, Grado 3, identificado con el Código OPEC No. 198484, 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 DOCUMENTACIÓN	No. DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
44	CC	1140425402	GUSTAVO EMILIO	POSADA LOPEZ	78.51
45	CC	1090451114	SERGIO ANDRES	RANGEL BALLESTEROS	78.44
46	CC	80656491	MAURICIO	RODRIGUEZ FRAGUA	78.41
47	CC	1022093061	FRANCISCO	ZAPATA SILVA	78.38
48	CC	80240234	OSMAN RODRIGO	ALBARRACIN FONSECA	78.31
49	CC	1101684587	SANDRA LILIANA	AGUILAR CALLEJAS	78.24
50	CC	43746429	BLANCA JANNETH	YEPES ALVAREZ	78.23
51	CC	52193961	CLAUDIA	RAMIREZ MORALES	78.20
52	CC	1018468918	JEISON EDUARDO	GARCÍA ARIZA	78.18
53	CC	1075277218	JOSE ALCIDES	REYES GARCIA	78.08
53	CC	1152685003	DIANA PAOLA	ALVAREZ MEJIA	78.08
54	CC	1045714695	GREYSA SOFIA	MARQUEZ BARRIOS	78.07
55	CC	1110538112	BEATRIZ JOHANA	VALENCIA ESPINOSA	78.06
56	CC	36953566	ANDREA KATHERINE	RODRIGUEZ NAVARRETE	78.03
57	CC	1067847535	NORA CECILIA	CALDERON SENCIO	78.00
58	CC	13068318	SEGUNDO JAVIER	MELO MATAJENSOY	77.95
59	CC	32108966	CRISTINA ISABEL	SERNA AMAYA	77.92
60	CC	91490999	CHARLES PETER	GÓMEZ VILLALBA	77.88
61	CC	1057583930	JORGE ALI	OLIVEROS RODRIGUEZ	77.84
62	CC	1110490858	ANGELA PATRICIA	SUAREZ HUERTAS	77.83
63	CC	15961148	JULIÁN	LONDOÑO OSPINA	77.81
64	CC	79124163	FREDY ORLANDO	NIÑO TORRES	77.76
65	CC	1098698945	LYAN VANESSA	CRUZ DURAN	77.74
65	CC	1214713923	VANESSA	TANGARIFE RESTREPO	77.74
66	CC	1007299198	NORALBI	RAMIREZ ARANGO	77.71
67	CC	1057545721	JOHNNY ALEXANDER	QUINTERO MARTINEZ	77.47
68	CC	22515963	JOCELYNS KATHERINE	GUELL MUÑOZ	77.46
69	CC	1016093744	SANDRA MILENA	QUIMBAY CONTRERAS	77.43
70	CC	60393295	JENNY MARIA	SALCEDO MERCHAN	77.32
71	CC	60266904	NELCY STELLA	MORENO PABÓN	77.26
72	CC	1067939163	OSLER HORACIO	FURNIELES MADERA	77.23
73	CC	1014212295	NATALY ESTEFANY	PINTO PARRA	77.16
74	CC	1094271342	MARTHA LILIANA	PEÑA PEÑA	76.94
75	CC	1085277863	JUAN DAVID	BENAVIDES MAYA	76.80
76	CC	1100957710	CARLA ANDREINA	RIBERO DUARTE	76.71
77	CC	30878788	IRMA LUCIA	VASQUEZ TORRES	76.66
78	CC	52901515	ANA CAROLINA	GARCÍA MENA	76.61
79	CC	79839653	PEDRO ANTONIO	VASQUEZ ARIZA	76.56
80	CC	14137156	JHORDANY MICHAEL	BELTRAN CASTAÑO	76.52
81	CC	52904302	CLAUDIA SUSANA	OVALLE	76.47
82	CC	1057410512	CLAUDIA PATRICIA	PÁEZ BOHÓRQUEZ	76.45
83	CC	8602752	FABIAN ENRIQUE	PEREZ CABRERA	76.39
83	CC	1110510474	LAURA VANESSA	BEDOYA BUCURU	76.39
84	CC	1085247540	MAURA SOFIA	MARCILLO ANGAN	76.34
85	CC	1152189386	YESENIA MARIA	MONA CORREA	76.31
86	CC	1077456984	JEILER ANTONIO	PADILLA CORDOBA	76.30
87	CC	1057587871	MARYORI GERALDINE	MOLANO DURAN	76.25
88	CC	79650930	WILSON HERNAN	ROJAS FORERO	76.24

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer noventa y uno (91) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA III, Código 203, Grado 3, identificado con el Código OPEC No. 198484, 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
89	CC	1010010796	DAVID ESTEBAN	MAFLA RIVERA	76.20
89	CC	88272406	JOHN JAIRO	TABARES CARRILLO	76.20
90	CC	1061769452	MAIRA ALEJANDRA	SANDOVAL QUIÑONES	76.15
91	CC	1085262062	MIGUEL MAURICIO	MARTINEZ BASTIDAS	76.13
91	CC	1013622760	ERIKA VANESSA	CARRILLO PRIETO	76.13
92	CC	98380537	WILLIAM FRANKLIN	GONZALEZ MUÑOZ	75.90
93	CC	5401564	RUBEN DARIO	FRANCO ALVAREZ	75.83
94	CC	1102577442	CARLOS MARIO	RODRIGUEZ RODRIGUEZ	75.78
95	CC	52963652	NATALIA	CRUZ VÁSQUEZ	75.73
96	CC	52967457	YUMA IMA MILENA	FORERO ROJAS	75.62
97	CC	1022435591	BRAIAN DAVID MAURICIO	PARADA BROCHERO	75.60
98	CC	1023911188	LADY XIOMARA	ANGEL CASTRO	75.56
99	CC	1110584425	STEVEN ALBERTO	BONILLA LOZANO	75.30
99	CC	1042416383	CESAR RAFAEL	CALDERON CHAMORRO	75.30
100	CC	1072718363	CESAR ORLANDO	PARDO MORENO	75.23
100	CC	1026252900	JUAN DAVID	CRUZ VASQUEZ	75.23
101	CC	1044428948	LILIBETH KARINA	MERLANO MONZON	75.12
102	CC	1082956229	LEONARDO FABIO	PEÑALOZA ECHAVEZ	75.08
103	CC	1072527380	GEANINA	LOPEZ REYES	75.07
104	CC	1058970120	IDALY	SAMBONI IMBACHI	74.86
105	CC	52062098	NANCY	FLOREZ ROA	74.65
106	CC	1094242090	JHON JAIRO	GIRALDO FORONDA	74.61
107	CC	52930819	GHISELD	RODRIGUEZ ARIAS	74.49
108	CC	1003812423	JOSE LUIS	BOCANEGRA RAMOS	74.45
109	CC	1037628413	CARLOS ESTEBAN	VASCO RAMIREZ	74.29
110	CC	1098769294	KEHYLY CANDELARIA	MONTALVO PEÑARREDONDA	74.28
111	CC	1085272981	ANDREA VIVIANA	MADROÑERO MUÑOZ	74.26
112	CC	1143325505	CARLOS FERNANDO	PLA JIMENEZ	74.09
113	CC	1098620029	LINA MARCELA	MONTOYA GOMEZ	74.05
113	CC	94150942	RUBEN DARIO	CAÑAS RENTERIA	74.05
114	CC	22564594	MONICA PATRICIA	OLANO HOYOS	73.91
115	CC	52145331	MARTHA LILIANA	VALDES TORRES	73.88
116	CC	1053512770	YADIRA DEL CARMEN	SUAREZ CRISTANCHO	73.73
117	CC	73008106	LEONARDO	POLO AFRICANO	73.66
118	CC	27227555	DALIX TERESA	PALACIOS PAREDES	73.55
119	CC	1023880145	LUIS ADAN	MUÑOZ RODRIGUEZ	73.47
120	CC	72253308	EDGAR JAVIER	MUÑOZ MORELOS	73.45
121	CC	1047473012	MONICA	DIAZ ORTEGA	73.37
122	CC	1124494341	RAFAEL YESID	SILLE RODRIGUEZ	73.05
123	CC	1075235459	LEIDY STEFANNY	SAENZ RODRIGUEZ	73.01
124	CC	1112789995	DANIEL	RESTREPO RESTREPO	72.92
125	CC	1087960555	ANGELA DANIELA	CHAVES CUASAPUD	72.91
126	CC	1061762250	THALIA ALEJANDRA	HOYOS BOLAÑOS	72.80
127	CC	1077974092	ANDERSON	CALDERON CIFUENTES	72.78
128	CC	1035420488	ENERIETH	HINCAPIE LOAIZA	72.72
129	CC	1097730104	MARIA CAMILA	VALLEJO MEDINA	72.54
130	CC	1065837994	CRISTIAN ALBERTO	CATAÑO DAZA	72.46

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer noventa y uno (91) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA III, Código 203, Grado 3, identificado con el Código OPEC No. 198484, 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
131	CC	1121200261	DIANA MARCELA	CARDENAS	72.42
132	CC	37086561	INGRID GABRIELA	TIMARAN	72.41
133	CC	10031236	ELKIN	RUIZ HERNANDEZ	72.31
134	CC	1110563669	CESAR ESTEBAN	ARELLANO MURILLO	71.99
135	CC	1016031277	CINDY GISSEL	PINTO CABRERA	71.74
136	CC	1030699805	FREY STEVEN	BLANCO BLANCO	71.64
137	CC	1024499397	LEONEL	ZAPATA PARRA	71.59
138	CC	50913437	ADULIS MARIA	FUENTES PEÑATE	71.57
139	CC	93137849	JOSE ALEXANDER	OLIVEROS BARRIOS	71.53
140	CC	47433635	EDILMA	PEREZ GALAN	71.47
141	CC	26201442	KARINA PATRICIA	CASTRILLON ESPITIA	71.46
142	CC	1012440075	YURANNY ANDREA	GUZMAN RODRIGUEZ	71.45
143	CC	1085307734	FABIO ANDRES	PAREDES PUCHANA	71.19
144	CC	1090415038	JESSIKA ALEXANDRA	ARIZA MATIZ	70.99
145	CC	1090372396	DIANA CAROLINA	SERRANO RAMIREZ	70.79
146	CC	1095946827	CLAUDIA LILIANA	RODRIGUEZ CABALLERO	70.44
147	CC	39460501	RITA CLAUDIA	ARAUJO RAMIREZ	70.42
148	CC	1083557222	ANTONIO ANDRES	AYOLA CASTILLO	70.24

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.

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer noventa y uno (91) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA III, Código 203, Grado 3, identificado con el Código OPEC No. 198484, 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”

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

Igualmente, de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005, la exclusión de un aspirante de esta lista de elegibles podrá proceder de oficio o a petición de parte, cuando se compruebe que su inclusión obedeció a error aritmético en los puntajes obtenidos en las distintas pruebas aplicadas y/o en la ponderación y/o sumatoria de estos puntajes.

ARTÍCULO CUARTO. De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Acuerdo de este proceso de selección, *“Las Listas de Elegibles podrán ser modificadas por la CNSC, de oficio o a petición de parte, adicionándola con una o más personas o reubicándola(s), cuando compruebe que hubo error, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005”.*

ARTÍCULO QUINTO. El Nombramiento y Período de Prueba, son de exclusiva competencia del nominador, etapas que deben seguir las reglas establecidas en la normativa vigente sobre la materia, así como, las disposiciones contenidas en el Acuerdo de este proceso de selección.

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

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.

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer noventa y uno (91) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA III, Código 203, Grado 3, identificado con el Código OPEC No. 198484, 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”

Dada en Bogotá D.C., 12 de marzo de 2024

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



SIXTA ZUÑIGA LINDAO
PRESIDENTE

Aprobó: Richard Rosero Burbano – Asesor Proceso de Selección DIAN 2022.

Revisó: María Virginia Gómez Higuera – Abogada contratista Proceso de Selección DIAN 2022.

Diana C. Figueroa Meriño – Asesora Despacho Comisionada Sixta Zúñiga Lindao.

Proyectó: Yivi Yohana Gaona Galeano – Abogada contratista Proceso de Selección DIAN 2022.

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 ANUAL DE VACANTES

Proceso: Talento Humano

Fecha: 31 DE DICIEMBRE DE 2023

Vigencia: 2024

1. Cantidad	2. Dependencia	3. Denominación	4. Código	5. Grado	6. Nombre Rol	7. Código Rol	Vacantes				12. Proceso	3. Novedades	14. Costos (nómina, selección, otros)	Plan de acción		
							Perfil del cargo		Competencias					Programación de actividades		
							8. Estudio	9. Experiencia	10. Institucional	11. Específicas o gerenciales				15. Nombre actividad	16. Tiempo	17. Responsable
1	DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS Y ADUANAS DE PASTO	ANALISTA III	203	03		AT-FL-2011	Para Perfil y C	n.gov.co/dian/entidad/Paginas/Manual de			MISIONAL: Cumplimiento de obligaciones tributarias, cumplimiento de obligaciones aduaneras y cambiarias	108.578.166	PROVISIONALIDAD		Jaime Elkim Muñoz Riaño	
1	DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS Y ADUANAS DE PASTO	ANALISTA III	203	03		PC-GJ-2012	Para Perfil y C	n.gov.co/dian/entidad/Paginas/Manual de			Planeación, Estrategia y Control	108.578.166	PROVISIONALIDAD		Jaime Elkim Muñoz Riaño	

Responsable del diligenciamiento: Danny Haiden Lopez Bernal

Nombre y firma del Jefe inmediato: Jaime Elkim Muñoz Riaño

Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN

**Plan Estratégico de Talento Humano
2022**

Dirección de Gestión Corporativa

Tabla de Contenido

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

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

Introducción

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

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

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

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

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

llevará al cumplimiento de metas institucionales.

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

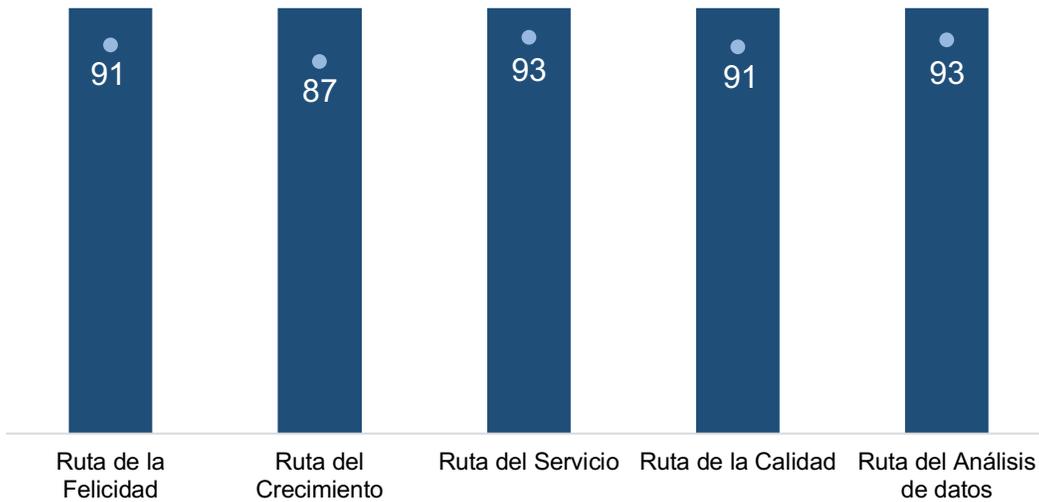
Como resultado de los Planes Estratégicos realizados en años anteriores, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN ha adelantado actividades que favorecen al mejoramiento del servicio, el desempeño individual y, por lo tanto, aportan al cumplimiento de objetivos estratégicos de la Entidad.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

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

Fuente: Resultados autodiagnóstico GETH

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

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



Calificación por Rutas de Creación de Valor
Fuente: Matriz GETH

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

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

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

a. Objetivo

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

b. Alcance

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

c. Justificación

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

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

I. Planes Estratégicos

A. Plan Anual de Vacantes

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

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

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

Objetivo

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

Alcance

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

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

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

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

Racionalización de la Oferta del Empleo Público

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

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

Desarrollo del Plan Anual de Vacantes

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

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

1. *Vacantes de empleos de carrera*

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

Tabla N° 3
Forma de provisión vacantes definitivas

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

Fuente: Base de datos Kactus

2. *Vacantes Definitivas*

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

Tabla N° 4
OPEC

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

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

Fuente: Base de datos Kactus

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

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

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

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

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

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

Fuente: Base de datos Kactus

3. Seguimiento y control

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

**Tabla N° 6
Ejecución de Recursos**

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

Fuente: Elaboración propia

Anexo 1. Plan Anual de Vacantes 2022.

Plan de Previsión de Recursos Humanos

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

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

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

Etapas del Plan de Previsión de Recursos Humanos: Diagnóstico

1. Análisis de la Planta de Personal

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

Tabla N° 2

Normas de aprobación y modificación planta de personal UAE - DIAN

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

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

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

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

Tabla N° 3
Distribución planta de personal autorizada por niveles

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

Fuente: Base de datos Kactus

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

2. Racionalización de la planta

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

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

3. Análisis demográfico

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

Caracterización de la planta por Edad y Género

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

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

Fuente: Base de datos Kactus

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

Caracterización por antigüedad

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

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

Fuente: Base de datos Kactus

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

4. *Caracterización por nivel educativo*

Tabla N° 6
Planta por nivel educativo

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

Fuente: Base de datos Kactus 311221

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

Caracterización por cargo y género

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

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

Fuente: Base de datos Kactus

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

5. Estado planta carrera administrativa: Necesidades de personal

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

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

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

Fuente: Base de datos Kactus

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

6. Programación de medidas de provisión

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

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

Medidas internas de provisión

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

Medidas externas de provisión

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

7. Seguimiento y Control

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

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

Indicador de seguimiento y evaluación anual

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

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

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

Meta

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

Anexo 2. Plan de Previsión y Provisión 2022.

B. Plan de Talento Humano

Objetivo

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

Objetivos Específicos

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

Cobertura

Nivel Central y Direcciones Seccionales

Marco normativo

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

Acciones macro 2022

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Plan de Bienestar

Introducción

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

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

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

En plan se desarrollará a través de las siguientes áreas:

- Servicios de bienestar
- Calidad de vida laboral

Marco normativo

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

Objetivo General

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

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

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

Objetivos Específicos

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

Cobertura

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

Actividades área de servicios de bienestar

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

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

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

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

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

Área Calidad de Vida Laboral

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

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

Seguimiento del plan

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

C. Plan Institucional de Capacitación

Introducción

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

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

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

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

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

Objetivo General

Implementar y actualizar un modelo de capacitación que fortalezca las competencias laborales de los servidores públicos de la DIAN, contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos institucionales para el periodo 2020 – 2023 y el mejoramiento continuo de los procesos de la Entidad.

Objetivo Específicos

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

Políticas del Plan Institucional de Capacitación Dian

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

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

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

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

Diagnóstico

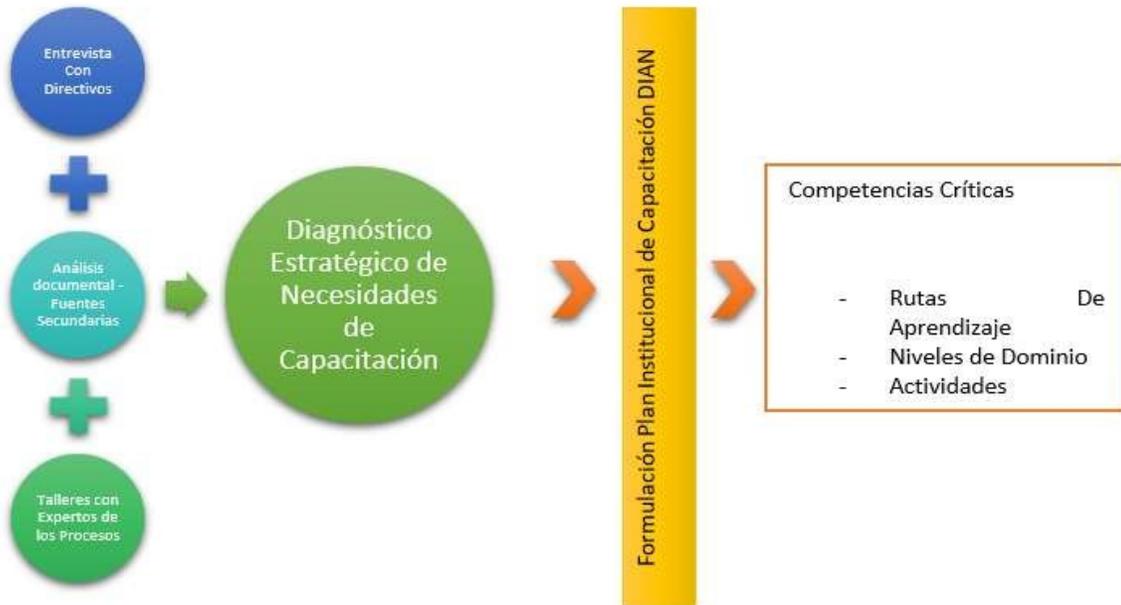
Como fase previa a la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2020 – 2022, se desarrollaron un conjunto de actividades conducentes al diagnóstico de necesidades de capacitación de la entidad. El diagnóstico se realizó mediante actividades que permitieron recopilar información de fuentes primarias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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ejecución

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

Plan de Trabajo 2022

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

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

Seguimiento y control

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

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

Anexo 3. Plan Institucional de Capacitación 2022.

D. Plan de Incentivos

Objetivo General

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

Objetivos Específicos

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

Cobertura

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

Marco normativo

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

Educación formal

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

Mejor funcionario y mejores equipos de trabajo

Tendrán derecho a los siguientes estímulos e incentivos:

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

Programa de apoyo económico para la educación superior

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

Etapas

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

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

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

Etapas

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

Premiación mejor funcionario y mejores equipos de trabajo

Etapas premiación mejor funcionario

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

Etapas premiación mejores equipos de trabajo

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

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

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

Introducción

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

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

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

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

Objetivo General

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

Objetivos específicos

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

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

Marco normativo

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

Alcance

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

Seguimiento y control

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

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

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

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

REP 87.068.411

NUMERO

PONCE VALLEJO

APELLIDOS

RICARDO ALBERTO

NOMBRES

Ricardo Ponce Valle

FIRMA



REPUBL
COLO...



INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **06-MAR-1985**

PASTO
(NARIÑO)

LUGAR DE NACIMIENTO

1.64
ESTATURA

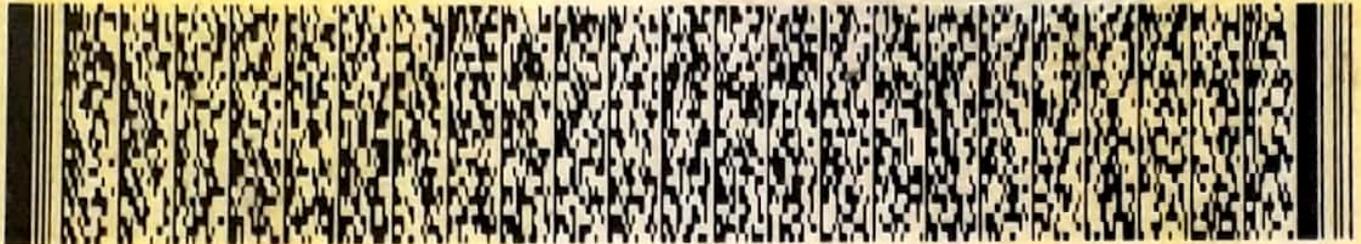
AB+
G.S. RH

M
SEXO

03-ABR-2003 PASTO

FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

REGISTRADORA NACIONAL
ALMABEATRIZ RENGIFO LOPEZ



P-2300100-53117391-M-0087068411-20030901

03021 03244Q 02 148656432