

## JUZGADO TREINTA CIVIL DEL CIRCUITO



Bogotá D.C, diecisiete de octubre de dos mil veintitrés

Proceso	Tutela
Demandante (s)	María Susana Molina Daza
Demandado (s)	Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN
Radicado	<b>11001-31-03-030-2023-00520-00</b>
Instancia	Primera

Por reunir las exigencias legales de conformidad con el Decreto 2591 de 1991, el Juzgado **AVOCA** el conocimiento del presente amparo y, en consecuencia,

### RESUELVE

**1. ADMITIR** la solicitud de tutela presentada por **María Susana Molina Daza** en contra de la **Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN**, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al debido proceso, acceso a la carrera administrativa, igualdad y trabajo (Art. 29, 13, 25 Constitución Política).

Por considerarse necesario para desatar de fondo la presente acción, se ordena vincular a los **Participantes en el Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020**.

**2. OFICIAR** a los accionados y vinculados, comunicando que la presente acción ha sido admitida y para que en el término perentorio de un (1) día siguiente a la notificación del presente, en forma explicativa y determinada se pronuncien sobre los hechos objeto de la presente acción, a fin de que ejerzan su derecho de defensa.

Por Secretaría, remítase copia del escrito introductorio para que complementen la respuesta y se manifiesten sobre cada uno de los hechos alegados, los que deberán estar debidamente soportados, anexando además, la documentación correspondiente y señalando los fundamentos de derecho que les asiste.

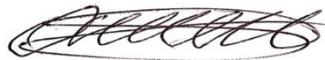
**3. ORDENAR** a la **Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC** para que en su página web publique el auto admisorio de la presente actuación, junto con el escrito

de tutela, a fin de informar a los participantes del Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020, y si lo estiman pertinente hagan las manifestaciones que consideren.

4. Por Secretaría, **PUBLÍQUESE** en el micrositio web del Despacho el auto admisorio, junto con el escrito de tutela y los datos de identificación de la acción constitucional, a fin de informar del trámite de esta a los participantes del Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020.

5. **NOTIFICAR** a la parte accionada, accionante y vinculada sobre la admisión del presente amparo, por el medio más expedito.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**



**ANNABEL MENDOZA MARTINEZ**  
**Juez**

NB

Señor(a)  
JUEZ (A) ADMINISTRATIVO DE BOGOTÁ, D.C. (REPARTO)

E. S. D.

---

**ASUNTO:** ACCIÓN DE TUTELA CON MEDIDA CAUTELAR

**ACCIONATE:** MARÍA SUSANA MOLINA DAZA

**DEMANDADO:** DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES -DIAN- (Nación) y LA COMISIÓN NACIONALES DEL SERVICIO CIVIL -CNSC, (Nación)

**DERECHOS**

**VULNERADOS:** FUNDAMENTALES al ACCESO A LA CARRERA ADMINISTRATIVA POR MERITOCRACIA, a la IGUALDAD (Art. 13 C.P.), al TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS, al DEBIDO PROCESO (Art. 29 C.P.) y a la CONFIANZA LEGÍTIMA.

**MARÍA SUSANA MOLINA DAZA** identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.122.401.417 de San Juan del Cesar la Guajira, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Bogotá D.C., actuando en nombre propio, manifiesto a Usted que, me permito solicitar la protección constitucional a mis derechos fundamentales al **ACCESO A LA CARRERA ADMINISTRATIVA POR MERITOCRACIA** (Art. 40, numeral 7 y Art. 125 C.P.), a la **IGUALDAD** (Art. 13 C.P.), al **TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS** (Art. 25 C.P.), al **DEBIDO PROCESO** (Art. 29 C.P.), a la **CONFIANZA LEGÍTIMA** vulnerados por la **DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES -DIAN- (NACIÓN)** y **LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC, (NACIÓN)** al designar plazas (ciudades) de mi prelación a elegibles que se encuentran debajo de mi posición meritoria en la lista de elegibles conformada mediante la Resolución de la CNSC No. 14492 de fecha 24 de noviembre de 2021 (2021RES-400.300.24-14492) la cual modificó la Lista de Elegibles conformada y adoptada mediante Resolución No. 11445 del 20 de noviembre de 2021 y por la vulneración .

## I. HECHOS

1. Que la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC mediante Acuerdo No. 0285 del 10 de septiembre del 2020, convocó y estableció las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS -DIAN**, en adelante **DIAN Y LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC**, en adelante **-CNSC**, en el Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020 (Anexo 1: el Acuerdo citado).
2. Que me inscribí en el Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020 con el número de inscripción **313382504** como aspirante de una de las siete (07) vacantes a proveer del empleo de carrera identificado con el código **OPEC No. 126960**, ofertado a través de la Convocatoria DIAN No. 1461 de 2020.
3. Que superé todas las etapas del proceso meritocrático tales como: Verificación de requisitos mínimos, Pruebas sobre competencias básicas, funcionales y Pruebas sobre competencias Comportamentales, es decir, que la etapa del proceso denominada Conformación de las listas de elegibles, fue superada con éxito y sin solicitud de exclusión por parte de la Comisión de Personal de la DIAN.
4. Que superadas todas las etapas del concurso de méritos y con base en las reglas establecidas y definidas en el Acuerdo No. 0285 del 10 de septiembre del 2020, la CNSC, expidió la Resolución No. 10955 de

fecha 17 de noviembre de 2021 (2021RES-400.300.24-10955), por medio de la cual conformó y adoptó la lista de elegibles para proveer SIETE (07) vacantes del empleo de carrera, OPEC No. 126960, denominado Profesional GESTOR IV, Código 304, Grado 4. Obteniendo en la lista de elegibles la **posición No. 73** (Anexo No. 2: Resolución de la CNSC No. 10955 mencionada).

5. Que así mismo, la CNSC, expidió la Resolución de la CNSC No. 11445 de fecha 20 de noviembre de 2021 (2021RES-400.300.24-11445), por medio de la cual conformó y adoptó la lista de elegibles para proveer SIETE (07) vacantes del empleo de carrera, OPEC No. 126960, denominado Profesional GESTOR IV, Código 304, Grado 4. Obteniendo en la lista de elegibles la **posición No. 73** (Anexo No. 3: Resolución de la CNSC No. 11445 mencionada).
6. Que posteriormente, la Resolución de la CNSC No. 14492 de fecha 24 de noviembre de 2021 (2021RES-400.300.24-14492) modificó la Lista de Elegibles conformada y adoptada mediante Resolución No. 11445 del 20 de noviembre de 2021, para proveer siete (7) vacante(s) definitiva ( s ) del empleo denominado GESTOR IV, Código 304, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 126960, del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, ofertado con el Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020, obteniendo la **posición No. 72** (Anexo No. 4: Resolución de la CNSC No. 14492 mencionada).
7. Que mediante ESTUDIO TÉCNICO DE ENERO 2023 PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA UAE - DIAN se sustenta la necesidad de la ampliación y modernización de la planta de personal de la Entidad. (Anexo No. 5: Estudio Técnico mencionado).
8. Que mediante el Decreto No. 0419 del 21 de marzo del 2023, firmado por Presidencia de la República y el Ministerio de Hacienda, por medio del cual, se ordenó la ampliación de personal de la planta global de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, trayendo el aumento en las vacantes del empleo con la denominación de GESTOR IV, Código 304, Grado 4, (Anexo No. 6: Decreto 419 de 2023).
9. Que se profirió el Decreto No. 927 del 7 de junio del 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 (SIC) de la administración y gestión de su talento humano*”, el cual, derogó en su totalidad el Decreto Ley 71 de 2020. (Anexo No. 7: Decreto 927 de 2023).
10. Que por medio del párrafo transitorio del artículo 36 del Decreto No. 927 del 7 de junio del 2023, se amplió la posibilidad de uso de las listas de elegibles en los siguientes términos:

*“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.”* (Negrilla y subrayado fuera del texto original).

11. Que el Acuerdo de Convocatoria No. 0285 del 10 de septiembre de 2020, el cual es Ley para las partes y establece un debido proceso, en su artículo 32 con relación a la audiencia pública para la escogencia de la vacante de un mismo empleo ofertado con vacantes localizadas en diferente ubicación geográfica.

12. Que bajo ese contexto, el referido procedimiento establece:

*“En firme la respectiva Lista de Elegibles o la primera o primeras posiciones individuales en forma consecutiva y aprobados por los respectivos elegibles los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas a los que se refiere el numeral 28.3, literal b, del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020. **le corresponde a la DIAN programar y realizar la(s) audiencia(s) pública(s) de escogencia de vacante de un mismo empleo ofertado con vacantes localizadas en diferente ubicación geográfica. de conformidad con el procedimiento establecido para estos fines en el Acuerdo CNSC No. 166 de 2020, adicionado por el Acuerdo CNSC No. 0236 de 2020. o en las normas que los modifiquen o sustituyan.**”* (Negrilla y subrayado fuera del texto original). (Anexo: 8 y 9 Acuerdos CNSC).

13. Que el Acuerdo No. 0285 de 10 de septiembre de 2020 *“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduana Nacionales – DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”* expedido por el Presidente de la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL y por el REPRESENTANTE LEGAL DIAN.

14. Que al consultar el Sistema de Apoyo para la Igualdad, Mérito y oportunidad -SIMO- de la CNSC en lo correspondiente a la OPEC No. 126960, se evidencia un aumento en el número de vacantes pasando de un número inicial de siete (7) vacantes a un total de noventa y dos (92) vacantes, como se muestra:

The screenshot displays the results of a search in the SIMO system. At the top, there is a header with a checkmark icon and the word "RESULTADOS". Below this, a search bar shows the results for "Gestor iv". The search criteria are listed as follows: nivel: profesional, denominación: gestor iv, grado: 4, código: 304, número opec: 126960, and asignación salarial: \$6589852. Below the search criteria, there is a section titled "PROCESO DE SELECCION - DIAN" with a sub-section "Cierre de inscripciones: 2021-02-09". At the bottom, it shows "Total de vacantes del Empleo: 92" and a link to "Manual de Funciones".

15. Que el día 27 de septiembre de 2023, recibí a través del correo electrónico una comunicación en la que se me informa que se ha iniciado el proceso de provisión de vacantes definitivas en cumplimiento de lo dispuesto por el párrafo transitorio del artículo 36 del Decreto Ley 0927 de 2023 y a su vez, se realizó una invitación para manifestar preferencia de plazas (ciudades), como parte de las etapas previas a la proyección del acto administrativo de nombramiento en periodo de prueba, para el efecto adjuntaron el Oficio No. 100151185-002186 del 26 de septiembre de 2023, el Instructivo\_aspirante\_2 y la Circular 0005 del 31 de julio de 2023. (Anexo No. 10: Comunicación mencionada).

16. Que de acuerdo con lo señalado en el Oficio No. 100151185-002186 del 26 de septiembre de 2023 y las credenciales remitidas el 28 de septiembre de 2023, realice el cargue de los documentos correspondientes a formación académica y experiencia, y diligencé una encuesta en la cual se solicitó la manifestación de interés frente a todas las plazas (ciudades) donde se encuentra ubicado el empleo GESTOR IV, Código 304, Grado 4, **sin dar cumplimiento al debido proceso como se explica en el hecho No. 12 con la**

**realización de una audiencia pública que ofreciera a todos los elegibles las garantías suficientes frente a este proceso.**

17. Que conforme a lo señalado en el Acuerdo CNSC No. 166 de 2020, adicionado por el Acuerdo CNSC No. 0236 de 2020, la CNSC dispuso en el Sistema SIMO un módulo para el desarrollo de las Audiencias Públicas de Escogencia de Vacante de un mismo empleo ofertado con diferentes ubicaciones y en sesión del 12 de marzo de 2020, aprobó el procedimiento para la realización de las Audiencias Públicas de Escogencia de Vacante de un mismo empleo ofertado con diferentes ubicaciones en la jurisdicción de un municipio, departamento o a nivel nacional. Situación previa a la suscripción del Acuerdo de Convocatoria No. No. 0285 del 10 de septiembre del 2020.
18. Que el ámbito de aplicación del Acuerdo antes referido es aplicable frente a las listas de elegibles de los empleos de carrera del Sistema General y Sistemas Específicos y Especiales de origen legal en lo que les aplique.
19. La audiencia pública para escogencia de plaza debe entenderse como el mecanismo utilizado para que los elegibles en **estricto orden de mérito**, puedan escoger la plaza de su preferencia cuando el empleo para el cual concursaron cuenta con más de una vacante ubicadas en diferente ciudad.
20. Que aun cuanto el aplicativo SIMO cuenta con un módulo para adelantar la audiencia pública virtual para la escogencia de la plaza (ciudad) el cual genera reportes con relación a esta escogencia, la DIAN adelantó este proceso a través del aplicativo KACTUS.
21. El insumo por mi utilizado para esta actividad fue un archivo en Excel elaborado previamente, el cual contenía las plazas (ciudades) que en su orden me interesaban, como se muestra a continuación:

No.	OPEC	CARGO	FICHA	CIUDAD	# VACANTES
1	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	BOGOTA D.C.	24
2	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	MEDELLIN	7
3	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	BUCARAMANGA	4
4	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	BARRANQUILLA	6
5	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	RIOHACHA	1
6	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	SANTA MARTA	1
7	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	CALI	4
8	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	CARTAGENA	4
9	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	SINCELEJO	1
10	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	BARRANCABERMEJA	1
11	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	GIRARDOT	1
12	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	ARMENIA	1
13	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	MAICAO	1
14	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	FLORENCIA	1
15	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	PAMPLONA	1

58

22. Que mediante oficio con Radicado No. 100151185-002328 con fecha del 10 de octubre de 2023 y comunicado el 12 de octubre de 2023, se comunicó el resultado de la asignación de plazas (ciudades) OPEC 126960, informando mi designación a la ciudad de Barrancabermeja sin embargo antes de seleccionar esta ciudad manifesté mi interés en ser designada en las ciudades de Cartagena y Sincelejo. (Anexo No. 11: Comunicación mencionada).
23. Que en la designación realizada por la -DIAN- me encuentro en posición meritoria frente a los **tres (3) elegibles de las posiciones 75, 76 y 78** a quienes les fue asignada la plaza de mi prelación en la ciudad

de Cartagena e inclusive es meritoria frente a la siguiente plaza de mi prelación Sincelejo el cual le fue asignada al **elegible de la posición 86** como se muestra a continuación:

1122401417	MARIA SUSANA MOLINA DAZA	72	74	Barrancabermeja
80927523	LUIS FERNANDO CORREDOR SUAREZ	73	75	Cartagena
1032431295	XIOMARA ANDREA DELGADILLO ORTEGA	74	76	Cartagena
1013640992	JEIMY LORENA PINEDA MANOSALVA	75	77	Pamplona
36669285	LINA MARCELA NORIEGA HERAZO	76	78	Cartagena
25289702	OLGA LUCIA MUÑOZ MUÑOZ	77	79	Cúcuta
1032369326	FABIAN CAMILO VELASQUEZ MURIEL	78	80	Pasto
13270839	EDGER GUEVARA FLOREZ	79	81	Buenaventura
52887676	KAREN JOHANNA CASTELLANOS CIFUENTES	80	82	Buenaventura
52211000	MARTHA LUCIA RODRIGUEZ ALVAREZ	81	83	Maicao
33377471	HEIMMY ALEJANDRA JIMENEZ BENAVIDES	82	84	Ipiales
21022919	YOHANNA ALEXANDRA VILLADA CALDERON	82	85	San José Guaviare
52844368	SANDRA PAOLA RUIZ BARBOSA	83	86	Sincelejo

Fuente: oficio con Radicado No. 100151185-002328 con fecha del 10 de octubre de 2023.

24. Que una vez conocida la asignación de la plaza mediante el oficio ya informado a las 11:46 a.m. del 12 de octubre de 2023, presenté de forma inmediata la RECLAMACIÓN ASIGNACIÓN DE PLAZA OPEC 126960 dirigida a los correos electrónicos vinculaciones [vinculaciones@dian.gov.co](mailto:vinculaciones@dian.gov.co) [atencionalciudadano@cns.gov.co](mailto:atencionalciudadano@cns.gov.co) y [hlqarcia@cns.gov.co](mailto:hlqarcia@cns.gov.co) a las 12:53 p.m. (Anexo: 13 correo electrónico con la reclamación mencionada ).
25. Que para el desarrollo de Audiencias Virtuales Públicas para la escogencia de plazas (ciudades) la CNSC adelanta capacitaciones como lo hizo en el Proceso de Selección No. 2149 de 2021 - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF 2021.

*Se informa a los elegibles que, la capacitación que programa la CNSC para dar a conocer el procedimiento de Audiencia Pública de escogencia de vacante, de un mismo empleo ofertado con vacantes localizadas en diferentes ubicaciones geográficas, correspondiente al empleo con OPEC No. 166253 y 166312 del Proceso de Selección No 2149 de 2021 "Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF 2021" de la Modalidad Abierto, se realizará el día 03 de abril de 2023 a las 2:00 pm, en sesión informativa a través de la plataforma Microsoft Teams, a la cual podrá acceder a través del siguiente enlace:  
(...)*

Fuente: Acción de Tutela Radicado proceso: 17-001-31-03-002-2023-00156-00 Accionante: FRANCIA ELENA SALAZAR HOYOS Accionada: COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL CNSC.

26. Como quiera que la DIAN no adelantó una audiencia pública virtual a través del módulo dispuesto en el SIMO y en la medida que el aplicativo KACTUS no arrojó un **Reporte Definitivo del Listado de Selección Audiencia Virtual** no pude advertir algún posible fallo en el aplicativo KACTUS previo a la comunicación de la asignación de plaza (ciudad) mediante el oficio con Radicado No. 100151185-002328 con fecha del 10 de octubre de 2023 y comunicado el 12 de octubre de 2023 y peor aún no cuento con garantías que den cuenta del proceso adelantado por la DIAN para la escogencia de plaza y de mi manifestación de interés.
27. Que el aplicativo KACTUS no arrojó un Reporte Definitivo del Listado con la manifestación de interés en las plazas de acuerdo con mi preferencia, tal situación genera un desequilibrio entre las partes en la

medida que no existe un documento fidedigno con el cual se respalde y proteja mi posición meritosa y mi escogencia.

28. En la actualidad existen acciones constitucionales como el proceso 2023 – 00228 a través del cual se solicita el saneamiento de la actuación o corrección de yerro en relación *Acta No. 010 Resultado Asignación de Plaza (Ciudad) para la provisión de doscientas veinte vacantes disponibles del empleo 126479 Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020*, por desconocimiento al orden de mérito para el nombramiento, el debido proceso, la confianza legítima, el acceso a cargos públicos y a la igualdad. (Anexo: 14 AUTO INTERLOCUTORIO No. 1981/2023 ADMITE Y DECIDE MEDIDA CAUTELAR TUTELA).
29. Existe una clara inobservancia de los términos y condiciones previstos en el Acuerdo de Convocatoria No. 0285 de 2020, puntualmente frente a lo dispuesto en el Artículo 32 del referido Acuerdo en la medida que frente a la asignación de plazas (ciudades) no se adelantó una audiencia pública para la escogencia de una vacante localizada en diferente ubicación geográfica atendiendo al procedimiento establecido por la CNSC en donde esta actúa como garante de dicho proceso, definido en el Acuerdo CNSC No. 166 de 2020, adicionado por el Acuerdo CNSC No. 0236 de 2020, en los siguientes términos:

“(…)

**Que la CNSC, como garante del principio del mérito, determina el procedimiento que los representantes de las entidades en ejercicio de la potestad nominadora deberán utilizar para proveer vacantes de un mismo empleo con diferentes ubicaciones en la jurisdicción de un municipio, departamento o a nivel nacional.**

**Que la CNSC dispuso en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) un módulo para el desarrollo de las Audiencias Públicas de Escogencia de Vacante de un mismo empleo ofertado con diferentes ubicaciones.**

**Que la CNSC en sesión del 12 de marzo de 2020, aprobó el procedimiento para la realización de las Audiencias Públicas de Escogencia de Vacante de un mismo empleo ofertado con diferentes ubicaciones en la jurisdicción de un municipio, departamento o a nivel nacional.”**

30. Que en respecto a la competencia para adelantar la audiencia pública para la escogencia de la vacante de un mismo empleo con diferentes ubicaciones geográficas el artículo 3 del Acuerdo 166 de 2020, establece:

*“ARTÍCULO 3º. Competencia para realizar la audiencia pública para escogencia de vacante de un mismo empleo con diferentes ubicaciones. Es competencia del Representante Legal de la Entidad, o a quien éste delegue, realizar la audiencia pública para escogencia de vacante, ajustándose al procedimiento establecido en el presente Acuerdo.”*

31. Que frente a los procesos de selección los Acuerdos de Convocatoria se constituyen en el documento contentivo de las reglas para las partes y cada actuación debe realizarse con sujeción al mismo.
32. Que a la fecha de la presente acción, sigue existiendo de mi parte prelación frente a las plazas ubicadas en las ciudades Cartagena y Sincelejo antes que la plaza ubicada en la ciudad de Barrancabermeja, respetando a la escogencia realizada por quienes me anteceden en la lista de elegibles.

33. Que en la lista de elegibles adoptada y conformada mediante la RESOLUCIÓN № 14492 del 24 de noviembre de 2021, ocupó la posición en la lista de elegibles No. 72 con un puntaje de 74.82.
34. En Colombia la única forma de ingresar a la carrera administrativa y ascender dentro de la misma es a través de los concursos de mérito, según con lo establecido en la Carta magna y de conformidad con la Ley 909 de 2004 y la Ley 1960 de 2019. La CNSC realiza los concursos de las entidades que pertenecen al sistema general o a los sistemas específicos y especiales de origen legal.
35. Conforme a lo anteriormente expuesto es de señalar que mi arraigo se encuentra desde hace más de 12 años en la ciudad de Bogotá D.C., en la que actualmente poseo una vivienda propia junto con mi compañero el cual hace parte de mi núcleo familiar, pero también es cierto que por mi posición No. 74, no me era posible acceder a una de las plazas de la ciudad de Bogotá D.C, por meritocracia, razón por la cual y con el ánimo de procurar el menor de los traumatismos en mi núcleo familiar lo cual no fue nada fácil, aplique a las plazas ubicadas en la ciudad de Cartagena y Sincelejo, y como consecuencia a mi prelación la DIAN arbitrariamente me lo ha negado, por los hechos ya expuestos.

## II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

### 1. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA PROTECCIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE PERSONAS EN LISTA DE ELEGIBLES CON RESOLUCIÓN DE FIRMEZA POR CONCURSO DE MÉRITOS, PARA OCUPAR UN CARGO DE CARRERA ADMINISTRATIVA, SEGÚN LA LÍNEA JURISPRUDENCIAL DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

La CORTE CONSTITUCIONAL en su línea Jurisprudencial, incluido lo establecido en LA SENTENCIA T-133 de 2016 y ya vigente el CPACA - LEY 1437 de 2011, establece que la Acción de Tutela resulta procedente para la protección de los derechos fundamentales de aquellas personas que nos encontramos para proveer un cargo de carrera dentro de una Lista de Elegibles de Concurso de Méritos que tenga firmeza, habiendo o no pronunciamiento administrativo, y no la vía ordinaria del Contencioso Administrativo.

Esto señala la Sentencia T-133 de 2016 citada:

*"ACCION DE TUTELA CONTRA ACTO ADMINISTRATIVO - Mecanismo idóneo para la protección de derechos fundamentales de concursante que ocupó el primer lugar en concurso de méritos, pero no fue nombrado en el cargo público. La tutela resulta procedente para restablecer los derechos superiores afectados con el acto que deniegue la designación de quien ocupó el primer lugar en un concurso de méritos o en la lista de elegibles correspondiente."*

Además, la sentencia SU133 de 1998 indicó que:

*"Esta Corporación ha considerado que la vulneración de los derechos a la igualdad, al trabajo y debido proceso, de la cual son víctimas las personas acreedoras a un nombramiento en un cargo de carrera cuando no son designadas pese al hecho de haber obtenido el primer lugar en el correspondiente concurso, no encuentran solución efectiva ni oportuna en un proceso ordinario que supone unos trámites más dispendiosos y demorados que los de la acción de tutela y por lo mismo dilatan y mantienen en el tiempo la violación de un derecho fundamental que requiere protección inmediata. La Corte estima que la satisfacción plena de los aludidos derechos no puede diferirse indefinidamente, hasta que culmine el proceso ordinario, probablemente cuando ya el período en disputa haya terminado. Se descarta entonces en este caso la alternativa de otro"*

*medio de defensa judicial como mecanismo de preservación de los derechos en juego, que son de rango constitucional, de aplicación inmediata y que no pueden depender de un debate dado exclusivamente en el plano de la validez legal de una elección, sin relacionarlo con los postulados y normas de la Carta Política.”.*

Además, se debe tener en cuenta:

**a) Subsidiariedad:**

Según lo ha señalado la línea jurisprudencial actual de la Corte Constitucional (incluso la reciente de la Sentencia T-133 de 2016 emitida en vigencia del CPACA - Ley 1437 de 2011), la Acción de Tutela resulta procedente para la protección de los derechos fundamentales de los elegibles con listas en firme para proveer un cargo de carrera, habiendo o no pronunciamiento administrativo, y por tanto esta corporación ha aclarado que la vía ordinaria del Contencioso Administrativo no tienen la idoneidad y eficacia para solucionar la afectación constitucional que se presenta. Así, por ejemplo, la sentencia T- 606 de 2010 que estudió la solicitud de amparo presentada por un accionante que ocupó el primer lugar en el concurso adelantado para proveer el cargo de gerente de la E.S.E. Red Salud de Armenia y no fue designado por el nominador, quien, en su lugar, nombró al segundo de la lista de elegibles, indicó en el estudio de la procedibilidad de la tutela que:

*"(...) en el caso de los concursos de méritos, se ha establecido que las acciones ordinarias como es la acción de nulidad y restablecimiento del derecho dilatan la obtención de los fines que persiguen. Así mismo, estas acciones no poseen, por la forma como están estructurados los procesos, la capacidad de brindar una solución integral para la violación de los derechos del accionante, razón por la cual, la tutela es el mecanismo idóneo para dar protección inmediata y definitiva a los derechos al debido proceso, al trabajo y a la igualdad del concursante que, no obstante, debido a sus méritos, ocupó el primer lugar en la lista de elegibles, no fue nombrado en el cargo público."*

En ese sentido, aunque la suscrita puede contar con otros medios de defensa, estos NO resultan óptimos para la protección de mis derechos fundamentales, toda vez que no son idóneos, ni eficaces, para producir el nombramiento en la plaza (ciudad) de mi prelación para la cual manifesté interés en la oportunidad requerida y en el aplicativo dispuesto para el efecto, por lo cual solicito respetuosamente se designe dicha plaza atendiendo el estricto orden de mérito.

Que a su vez la Circular 0005 del 31 de julio de 2023, una vez se manifiesta interés, la DIAN cuenta con diez (10) hábiles para efectuar los nombramientos en periodo de prueba lo cual puede generar un perjuicio irremediable frente a mis derechos.

**b) Inmediatez.**

La presente acción se está presentando luego de un tiempo prudencial después de la firmeza de la lista de elegibles y una vez se tuvo conocimiento del oficio con Radicado No. 100151185-002328 con fecha del 10 de octubre de 2023 y comunicado el 12 de octubre de 2023. De otro lado, se tiene que la vulneración a mis derechos fundamentales es permanente y continua en el tiempo, habida cuenta que la suscrita aún no ha sido nombrada en el cargo al cual tiene derecho, pese a que la reestructuración organizacional de la DIAN fuera llevada a cabo desde enero del presente año.

### c) **Perjuicio irremediable.**

En consonancia con lo expuesto en líneas anteriores, las listas de elegibles tienen una vigencia establecida en la Ley, la cual es **de dos (2) años**. Mi lista ya hace parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles -BNLE, por lo tanto, el término de vigencia ya está corriendo desde su publicación y está a punto de vencer por cuanto la vigencia es hasta el día 02 de diciembre de 2023.

Proceso Selección	Nro. empleo	Nro. empleo OPEC	Nro. de resolución	Nro. de lista - Versión	Estado lista	Fecha publicación de la lista	Fecha vencimiento de la lista	Ver datos adicionales
PROCESO DE SELECCION - DIAN	126960		2021RES-400.300.24-14492	20691 - 3	ACTIVA	24 nov. 2021	2 dic. 2023	

Fuente: Banco Nacional de Listas de Elegibles BNLE.

En ese sentido, de procederse a ventilar el presente asunto ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, con los problemas de congestión judicial que se conocen, existe una alta probabilidad de que la lista de elegibles se venza antes de tener un pronunciamiento judicial de fondo. En consecuencia, solo la acción de tutela puede evitar este perjuicio irremediable del vencimiento de la lista de elegibles.

De otra parte, y como se expuso, en la actualidad ya se me está causando un perjuicio, en consideración a que el nombramiento y posesión en el cargo no se ha efectuado, lo cual implica que yo no pueda estar disfrutando de la remuneración y demás derechos laborales. En ese orden, solo la decisión judicial de tutela puede evitar que se siga produciendo este daño.

Adicional a lo anterior, debo poner de presente a su señoría que esta decisión de designar una plaza (ciudad) que no obedezca a la prelación de mis intereses me está ocasionando un profundo daño moral y afectaciones en mi núcleo familiar, debido al sentimiento de impotencia que la situación me ha generado, considerando que verdaderamente no puedo entender como tras haber superado un concurso por mérito, no se respeta el estricto orden de dicho mérito.

### d) **Vulneración de derechos fundamentales**

La Corte Constitucional, en sentencias T-402 de 2012 y T-152 de 2012, determinó que la omisión o negación a efectuar un nombramiento de una persona en periodo de prueba con fundamento en una lista de elegibles que ha cobrado firmeza constituye una violación al derecho fundamental al trabajo, al debido proceso, y al acceso a cargos públicos.

Al respecto la Corte, en la referida sentencia T-402 de 2012 consideró: Bajo esa orientación, ha dicho la Corte "que cuando se impide el derecho legítimo que tienen las personas seleccionadas en los procesos de

*concurso de méritos a ser nombradas en los cargos para los cuales participaron, se vulneran sus derechos al debido proceso, o la igualdad y al trabajo. (...)"*

Como mi caso se identifica con el supuesto de hecho establecido por la Corte, habida cuenta que existe un impedimento de ser nombrada en un cargo público respetando el principio del mérito; pese haber sido seleccionada en concurso abierto de méritos, la vulneración a los derechos mencionados es evidente y está afectando mi derecho al mérito como concursante, el principio de eficacia en los procesos de selección; así como el principio de eficiencia y de respeto a las garantías que deben rodear los derechos de los concursantes.

## **2. EXPONGO LOS FUNDAMENTOS DE LA AFECTACIÓN DE ESTOS DERECHOS ASI:**

Desconocer los derechos adquiridos de la lista de elegibles en firme es una afrenta a la normatividad y a la jurisprudencia, y en consecuencia vulnera mis derechos fundamentales. Además, es importante precisar que mi lista de elegibles se encuentra en firme y en ese sentido es un acto administrativo eficaz y válido, que consolida una situación subjetiva y particular que generó derechos adquiridos a mi favor.

Precedente jurisprudencial sobre la lista de elegibles en firme como situación jurídica consolidada que genera derechos adquiridos La Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia que se constituye en línea jurisprudencial ha establecido que las listas de elegibles en firme son inmodificables y generan derechos adquiridos, a continuación, se traen a este texto varios pronunciamientos que demuestran la existencia de línea jurisprudencial clara frente a este tema:

### **• Sentencia SU-133 de 1998:**

*“El concurso es el mecanismo considerado idóneo para que el Estado, dentro de criterios de imparcialidad y objetividad, mida el mérito, las capacidades, la preparación y las aptitudes generales y específicas de los distintos aspirantes a un cargo, con el fin de escoger entre ellos al que mejor pueda desempeñarlo, apartándose en esa función de consideraciones subjetivas, de preferencias o animadversiones y de toda influencia política, económica o de otra índole. La finalidad del concurso estriba en últimas, en que la vacante existente se llene con la mejor opción, es decir, con aquel de los concursantes que haya obtenido el más alto puntaje. A través de él se evalúa y califica el mérito del aspirante para ser elegido o nombrado. Así concebida la carrera, preserva los derechos al trabajo, a la igualdad y al desempeño de funciones y cargos públicos, realiza el principio de la buena fe en las relaciones entre las personas y el Estado y sustrae la actividad estatal a los mezquinos intereses de partidos políticos y grupos de presión que antaño dominaban y repartían entre sí los cargos oficiales a manera de botín burocrático.*

(...)

*El derecho al trabajo y el de desempeñar cargos y funciones públicas aparece lesionado en el caso de la persona elegida que ocupó el primer lugar en la lista de elegibles, con notorio desconocimiento del artículo 25 de la Carta Política, que reconoce a toda persona el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, y del 40, numeral 7, ibidem, a cuyo tenor tal posibilidad hace parte del derecho fundamental a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. Esa persona es privada del acceso a un empleo y a una responsabilidad pública a pesar de que el orden jurídico le aseguraba que, si cumplía ciertas condiciones -ganar el concurso, en el caso que se examina-, sería escogida para el efecto. De allí también resulta que, habiendo obrado de buena fe, confiando en la aplicación de las reglas que el Estado ha debido observar, el aspirante debe soportar una decisión arbitraria que no coincide con los resultados del proceso de selección.”*

• **Sentencia T- 455 del 2000:**

*“Se entiende que cuando una entidad pública efectúa una convocatoria para proveer un empleo de carrera administrativa, es porque indudablemente existe el cargo y carece de toda razonabilidad someter a un particular interesado en el mismo a las pruebas, exámenes y entrevistas que pueden resultar tensionantes para lo mayoría de las personas, sin que el proceso adelantado y sus resultados se traduzcan en el efectivo nombramiento.*

*En consecuencia, una vez que se han publicado los resultados, es perentorio que la entidad que ha convocado al concurso entre a proveer el cargo respectivo, designando para el efecto a quien ocupó el primer lugar y, por sus méritos, se ha hecho acreedor a ocuparlo.*

*Para la Corte es indudable que quien respondió a una convocatoria hecha por una entidad pública, presentó los exámenes, pruebas, entrevistas, documentación exigida y además, practicados aquéllos los superó satisfactoriamente y ocupó el primer lugar en una lista de elegibles, tiene, en tal virtud y por mandato constitucional, no una mero expectativa sino un verdadero derecho adquirido a ser nombrado en el cargo correspondiente”.*

• **Sentencia SU-913 de 2009:**

*“Las listas de elegibles que se conforman a partir de los puntajes asignados con ocasión de haber superado con éxito las diferentes etapas del concurso, son inmodificables una vez han sido publicadas y se encuentran en firme, salvo expresas excepciones legales”.*

Es así como la Sentencia T-455 de 2000 señaló que aquél que ocupa el primer lugar en un concurso de méritos no cuenta con una simple expectativa de ser nombrado, sino que en realidad es titular de un derecho adquirido.

*“(…)*

*Pues bien, cuando la Administración asigna a un concursante puntaje al finalizar cada una de las fases que comprende el concurso, expide un acto administrativo de carácter particular y concreto, en la medida que surte un efecto inmediato, directo y subjetivo respecto del destinatario; lo mismo ocurre cuando consolida dichos resultados mediante la conformación de una lista de elegibles; acto administrativo que a pesar de su naturaleza plural en cuanto lo integra un conjunto de destinatarios, crea derechos singulares respecto de cada una las personas que la conforman”.*

• **Sentencia C- 181 de 2010:**

*“Una vez se ejecutan las etapas del concurso y se publican los resultados, el aspirante que obtiene el primer lugar y, por tanto, demuestra tener mayores méritos, adquiere un derecho fundamental a ocupar el cargo. Este derecho fundamental se deriva del principio de igualdad, que obliga no sólo a tratar igual a quienes están en la misma situación fáctica, sino también a brindar un trato diferente a quienes están en una situación fáctica distinta; así como del derecho al debido proceso y del principio de la buena fe, pues los aspirantes depositan su confianza en las reglas del concurso y en la autoridad que lo organizan, bajo la idea de que actuarán objetivamente. En este orden de ideas, la realización de un concurso obliga al nominador a seleccionar al mejor de los concursantes, pues ningún sentido tendría adelantar una competencia para favorecer a otro que no sea el primero.”*

• **Sentencia T- 156 de 2012:**

Esta Corporación ha sentado en numerosas oportunidades su jurisprudencia en el sentido de que *“las listas de elegibles que se conforman a partir de los puntajes asignados con ocasión de haber superado con éxito las diferentes etapas del concurso, son inmodificables una vez han sido publicados y se encuentran en firme”*, y en cuanto a que *“aquél que ocupa el primer lugar en un concurso de méritos no cuenta con una simple expectativa de ser nombrado sino que en realidad es titular de un derecho adquirido”*. Para la Corte Constitucional, frustrar el derecho legítimo que tienen las personas seleccionadas en los procesos de concurso de méritos a ser nombradas en los cargos para los cuales concursaron, conlleva una violación de sus derechos al debido proceso, a la igualdad y al trabajo.

• **Sentencia T- 180 de 2015:**

*“Cuando existe una lista de elegibles que surge como resultado del agotamiento de las etapas propias del concurso de méritos, la persona que ocupa en ella el primer lugar, detenta un derecho adquirido en los términos del artículo 58 Superior que no puede ser desconocido”*.

Esta posición ha sido acogida también por el Consejo de Estado como línea jurisprudencial apreciable en las siguientes sentencias:

• **Sentencia de 21 de abril de 2014, Rad: 2013-00563. Sección Segunda, Subsección A.**

**Consejero Ponente: Gustavo Eduardo Gómez Aranguren.**

*“Pues bien, cuando la Administración asigna a un concursante puntaje al finalizar cada una de las fases que comprende el concurso, expide un acto administrativo de carácter particular y concreto, en la medida que surte un efecto inmediato, directo y subjetivo respecto del destinatario; lo mismo ocurre cuando consolida dichos resultados mediante la confirmación de una lista de elegibles; acto administrativo que a pesar de su naturaleza plural en cuanto lo integra un conjunto de destinatarios, crea derechos singulares respecto de cada una las personas que la conforman”*.

### **3. DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA IGUALDAD.**

Con el fin de establecer el alcance de la protección del derecho a la igualdad la Corte Constitucional en Sentencia 571 de 2017 precisó:

*“...El derecho a la igualdad está previsto en el artículo 13 de la Constitución Política, así como en instrumentos internacionales de derechos humanos que, en virtud del artículo 93 numeral 2, hacen parte del bloque de constitucionalidad. De este derecho se desprenden dos mandatos básicos: (i) otorgar el mismo trato a supuestos de hecho equivalentes y (ii) otorgar un trato diferente a situaciones de hecho disímiles. Como se observa, el rasgo esencial del derecho a la igualdad es que implica un juicio de comparación entre dos personas o grupos de personas. Para determinar con mayor precisión el alcance del derecho a la igualdad, la Corte ha especificado estos dos mandatos generales en cuatro reglas, a saber: (i) debe darse un tratamiento distinto a situaciones de hecho que no tienen ningún elemento en común; (ii) debe darse el mismo trato a situaciones de hecho idénticas; (iii) **debe darse un trato paritario a situaciones de hecho que presenten similitudes y diferencias, cuando las similitudes sean más relevantes que las diferencias;** y (iv) debe darse un trato diferente a situaciones de hecho que presenten similitudes y diferencias, cuando las diferencias sean más relevantes que las similitudes. Con el propósito de determinar cuándo se presenta*

alguna de las hipótesis mencionadas antes, la Corte ha tenido en cuenta un juicio a partir de tres etapas de análisis. Primero, se debe establecer el criterio de comparación (también denominado *tertium comparationis*). Segundo, se debe definir si en el plano fáctico y en el plano jurídico existe realmente un trato igual o diferenciado. Así, una vez establecido el criterio de comparación, debe verificarse si efectivamente existe un trato igual o un trato diferenciado o si en realidad el cargo por vulneración del derecho a la igualdad parte de una indebida comprensión o interpretación de lo que establece la medida analizada. De este juicio pueden entonces desprenderse dos hipótesis: o los grupos o personas no son comparables a la luz del criterio de comparación y, en consecuencia, no se afecta el mandato de trato igual; o los grupos o personas si pueden ser asimiladas y, en esa medida, se presenta una afectación prima facie del derecho a la igualdad. Si ocurre lo segundo (si las personas o grupos pueden ser asimilados), en tercer lugar, se debe determinar si la diferencia de trato se encuentra constitucionalmente justificada, análisis que varía, pues puede hacerse en intensidades distintas, teniendo como propósito salvaguardar el principio democrático y la separación de poderes, sin afectar gravemente los derechos inalienables de la persona (artículos 1, 5 y 113 de la Constitución, respectivamente). En este sentido, la Corte ha señalado que el juicio de proporcionalidad no puede ser aplicado con la misma intensidad en todos los casos. De no proceder así (es decir, si siempre se aplicara la misma intensidad en el análisis de proporcionalidad), las competencias de los diferentes órganos del Estado, al igual que las posibilidades de actuación de los particulares en ejercicio de la libre iniciativa privada, podrían resultar anuladas o afectadas gravemente. Ello se debe a que, en últimas, en este paso lo que se analiza es si la diferenciación prevista por la medida analizada es o no proporcional. Con fundamento en lo anterior, la jurisprudencia constitucional ha reconocido tres intensidades que pueden tenerse en cuenta para este análisis, a saber: leve, intermedia y estricta. En cada caso deberá el juez valorar las diferentes razones que concurren para fundamentar la intensidad del juicio, de acuerdo con los criterios jurisprudencialmente establecidos...” **(Negrilla fuera de texto)**

En tal sentido y para el presente caso, la DIAN, no ha dado el mismo trato a los elegibles que conformamos la lista, por cuanto no ha tenido el correspondiente orden meritocrático para asignación de las plazas (ciudades)

#### **4. DERECHO AL DEBIDO PROCESO.**

Conforme a la jurisprudencia constitucional, el respeto al derecho al debido proceso dentro de las actuaciones administrativas se materializa en el acatamiento de, entre otras, las siguientes reglas:

“... A este respecto, la Corte ha expresado que hacen parte de las garantías del debido proceso administrativo, entre otras, las siguientes: i) el derecho a conocer el inicio de la actuación; ii) a ser oído durante el trámite; iii) a ser notificado en debida forma; iv) a que se adelante por la autoridad competente y con pleno respeto de las formas propias de cada juicio definidas por el legislador; v) a que no se presenten dilaciones injustificadas; vii) a gozar de la presunción de inocencia; viii) a ejercer los derechos de defensa y contradicción; ix) a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen por la parte contraria; x) a que se resuelva en forma motivada; xi) a impugnar la decisión que se adopte y a xii) promover la nulidad de los actos que se expidan con vulneración del debido proceso...”<sup>1</sup>

Con fundamento en lo anterior la entidad ha actuado respetando el debido proceso, por cuanto nombro a la persona que encabezaba la lista de elegibles de la OPEC No. 143025 y actualmente se encuentran posesionada en su cargo.

---

<sup>1</sup> Sentencia 248 de 2013 Corte Constitucional

## 5. DERECHO AL TRABAJO.

El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia establece especial protección estatal al derecho al trabajo en todas sus modalidades, ella radica, entre otros aspectos, en la verificación, por vía judicial o administrativa, según las competencias asignadas en la ley, acerca del cumplimiento por parte de los patronos públicos y privados de la normatividad que rige las relaciones laborales y de las garantías y derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores.

La norma superior destaca que el trabajo objeto de esa especial protección exige, como algo esencial, las condiciones dignas y justas en la relación laboral.

Por su parte la Corte Constitucional en Sentencia T-611/01, ha señalado que la acción de tutela procede como mecanismo de protección del derecho al trabajo cuando:

*“...1. Se desconoce el núcleo esencial del derecho al trabajo que consiste en toda acción u omisión que impida el ejercicio de la facultad de desarrollar una labor remunerada en un espacio y tiempo determinado [4<sup>2</sup>].*

*Se desconoce el núcleo esencial del derecho cuando se evidencia un desconocimiento de las condiciones dignas y justas en las que el trabajador debe realizar su labor.*

*Hace parte del núcleo esencial la adecuada remuneración. La remuneración no puede ser simplemente simbólica. Ha de ser adecuada al esfuerzo que implica la tarea cumplida por el trabajador, a su preparación, experiencia, conocimiento y al tiempo durante el cual vincule su potencial de trabajo a los fines que interesan al patrono. No puede congelarse indefinidamente [5<sup>3</sup>].*

*2. La vulneración de un derecho conexo que conlleve el ataque injustificado del núcleo esencial [6]<sup>4</sup>.*

*No pertenece al núcleo la pretensión incondicional de ejercer un oficio o cargo específico, en un lugar determinado ni la permanencia absoluta en un cargo. El retiro del servicio no implica la prosperidad de la acción de tutela, solamente hay lugar al estudio del caso, cuando existe debilidad manifiesta o se trata una trabajadora embarazada [7]<sup>5</sup>.*

*3. Por el incumplimiento o retardo en la obligación de pagar el salario más la prueba de vulneración al mínimo vital del trabajador [8]<sup>6</sup>. La situación económica de la empresa no es óbice para dejar de pagar durante varios meses los salarios de los empleados. Las acreencias laborales prevalecen incluso sobre cualquier crédito concordatario[9]<sup>7</sup>.*

*4. El empleador da por terminado el contrato con justa causa pero faltó en el procedimiento a los principios de buena fe al no expresar los hechos precisos e individuales que provocan la justa causa de terminación para que así, la otra parte tenga la oportunidad de enterarse de los motivos que originaron el rompimiento de*

---

<sup>2</sup>[4] Sentencia T-047 de 1995. MP. Vladimiro Naranjo Mesa. Ver sentencia T-779 de 1998.

<sup>3</sup> [5] Sentencia SU-519 de 1997. MP José Gregorio Hernández Galindo.

<sup>4</sup> [6] Ver sentencias C-671 y C-671 de 1999, T-799 y T-888 de 1999.

<sup>5</sup> [7] Sentencia SU- 250 de 1998. MP. Alejandro Martínez Caballero.

<sup>6</sup> [8] Ver sentencias SU-995 de 1999. MP. Carlos Gaviria Díaz, T-151 de 1998.

<sup>7</sup> [9] Ver sentencias T-323 de 1996, T-124, T-299 y T-271 de 1997 y T-151 de 1998.

*la relación laboral y pueda hacer uso del derecho a la defensa y controvertir tal decisión si está en desacuerdo [10]<sup>8</sup>.*

*5. Se desconoce el principio fundamental de a trabajo igual salario igual. Un tratamiento diferente que vulnere este principio se considera una discriminación, es un trato diferente sin justificación racional ni razonable.[11]<sup>9</sup>.”*

### III. PRETENSIONES

**PRIMERA.- TUTELAR** los derechos fundamentales invocados en el escrito de la acción de tutela a favor, tales como ACCESO A LA CARRERA ADMINISTRATIVA POR MERITOCRACIA, a la IGUALDAD, al TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS, al DEBIDO PROCESO y a la CONFIANZA LEGÍTIMA.

**SEGUNDO.- ORDENAR** a la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN** que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del respectivo fallo de tutela, proceda a sanear la asignación de plaza informada mediante la comunicación con Radicado No. 100151185-002328 con fecha del 10 de octubre de 2023 y comunicado el 12 de octubre de 2023 y su Acta No. 020 RESULTADO DE ASIGNACIÓN DE PLAZA (CIUDAD) PARA LA PROVISIÓN DE SETENTA Y SIETE VACANTES DISPONIBLES PARA EL EMPLEO 126960, para lograr efectuar mi nombramiento en periodo de prueba en el cargo de GESTOR IV, CÓDIGO 304, GRADO 4, en virtud de la lista de elegibles conformada por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC mediante Resolución de la CNSC No. 14492 de fecha 24 de noviembre de 2021 (2021RES-400.300.24-14492) en el sentido de que se tenga en cuenta mi preferencia por las plazas ubicadas en la ciudad de Cartagena y Sincelejo inclusive, antes que la plaza ubicada en la ciudad de Barrancabermeja.

**TERCERO.-** De no ser posible el saneamiento y la corrección antes señalada **ORDENAR** a la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES – DIAN** que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del respectivo fallo de tutela la realización del debido proceso administrativo con el desarrollo de la **AUDIENCIA PÚBLICA VIRTUAL** para la escogencia vacante de un mismo empleo ofertado con diferentes ubicaciones, prevista en el Acuerdo CNSC No. 166 de 2020, adicionado por el Acuerdo CNSC No. 0236 de 2020, con relación a todas las vacantes GESTOR IV, CÓDIGO 304, GRADO 4, ofertadas mediante la OPEC 126960.

**CUARTO.- ORDENAR** a la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES DIAN** que, una vez efectuado el saneamiento y corrección del oficio con Radicado No. 100151185-002328 con fecha del 10 de octubre de 2023 y comunicado el 12 de octubre de 2023 y su Acta No. 020 RESULTADO DE ASIGNACIÓN DE PLAZA (CIUDAD) PARA LA PROVISIÓN DE SETENTA Y SIETE VACANTES DISPONIBLES PARA EL EMPLEO 126960 y/o el desarrollo de la audiencia pública virtual para la escogencia de plaza atendiendo el debido proceso, se proceda a efectuar mi nombramiento en periodo de prueba, y se abstenga de ejercer cualquier acto que pueda coartar de alguna forma mis derechos fundamentales, como impedir o postergar la posesión una vez aceptado el cargo, o imponer requisitos adicionales o no previstos en la norma y en la convocatoria del concurso, y por tanto se establezca un tiempo máximo no superior a diez (10) días hábiles para mi posesión, tal como indica el Artículo 2.2.5.1.7 del Decreto 648 de 2017.

---

<sup>8</sup> [10] Ver sentencia C-593 de 1998, C-299 de 1998 y T-546 de 2000.

<sup>9</sup> [11] Ver entre otras sentencias C-479 de 1992, T-230 de 1994.

**QUINTO.-** Consecuencia de lo anterior se ordene a la **DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES DIAN** dejar sin efecto el Acta No. 020 RESULTADO DE ASIGNACIÓN DE PLAZA (CIUDAD) PARA LA PROVISIÓN DE SETENTA Y SIETE VACANTES DISPONIBLES PARA EL EMPLEO 126960 en la cual se me asignó la plaza ubicada en la ciudad de Barrancabermeja sin tener en cuenta mi preferencia frente a las plazas ubicadas en las ciudades de Cartagena y Sincelejo respectivamente.

**SEXTO.- ORDENAR** a la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC-** en el marco de sus competencias adelante las acciones conducentes a garantizar el cumplimiento por parte de la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES -DIAN-** de las obligaciones a las cuales se ve obligada dicha Entidad atendiendo lo establecido en el Acuerdo No. 0285 de 2020, incluso las investigaciones sancionatorias a las que haya lugar.

#### **IV. SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL – CAUTELAR**

En virtud de que el presente proceso versa al respecto de audiencia previa a la expedición de los respectivos nombramientos en periodo de prueba y actas de posesión de los elegibles solicito a su Despacho decrete una medida provisional o cautelar a fin de detener la elaboración de actos administrativos tendientes a nombramientos y posesiones de los tres (3) elegibles de las **posiciones 75, 76 y 78** a quienes les fue asignada la plaza de mi prelación en la ciudad de Cartagena e inclusive es meritoria frente a la siguiente plaza de mi prelación Sincelejo el cual le fue asignada al elegible de la **posición 86** hasta tanto no se resuelva la presente acción de tutela.

Lo anterior debido a que el resultado de la presente acción de tutela influye directamente en las ubicaciones geográficas donde se realizarán los nombramientos tanto de la suscrita así como la de los demás elegibles que ocupan las posiciones siguientes en la Lista de Elegibles, motivo por el cual al realizarse el saneamiento y corrección del Acta No. 020 o el desarrollo correcto del debido proceso de la audiencia pública de selección de vacantes, dado que resultados actuales de designación de plazas podrían verse afectados y con ello los actos de nombramiento y posesión.

A su vez, se avizora un perjuicio irremediable frente a la suscrita que además puede generar consecuencias frente a los elegibles siguientes a mi posición meritoria en la lista.

#### **V. PRUEBAS**

- 1. ANEXO 1.** Acuerdo No. 0285 del 10 de septiembre de 2020 *“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - D1AN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”.*
- 2. ANEXO 2.** RESOLUCIÓN № 10955 17 de noviembre de 2021 2021(RES-400.300.24-10955) *“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer siete (7) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR IV, Código 304, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 126960, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales 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 No. 1461 de 2020*

3. **ANEXO 3.** RESOLUCIÓN № 11445 20 de noviembre de 2021 (2021RES-400.300.24-11445) *“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer siete (7) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR IV, Código 304, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 126960, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales del Sistema Especifico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”*
4. **ANEXO 4.** RESOLUCIÓN № 14492 del 24 de noviembre de 2021 (2021RES-400.300.24-14492) *“Por la cual se modifica la Lista de Elegibles conformada y adoptada mediante Resolución No. 11445 del 20 de noviembre de 2021, para proveer siete (7) vacante(s) definitiva (s) del empleo denominado GESTOR IV, Código 304, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 126960, del Sistema Especifico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, ofertado con el Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”.*
5. **ANEXO 5.** ESTUDIO TÉCNICO ENERO 2023 PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA UAE – DIAN.
6. **ANEXO 6.** Decreto 0419 del 21 de marzo de 2023, *“Por el cual se amplía la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-.”*
7. **ANEXO 7.** Decreto 0927 del 07 de junio de 2023, *“Por el cual se modifica el Sistema Especifico 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”.*
8. **ANEXO 8.** Acuerdo № 0166 del 12 de marzo de 2020, *“Por el cual se establece 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”.*
9. **ANEXO 9.** Acuerdo № 0236 Del 15 de mayo de 2020, *“Por el cual se adiciona un párrafo al artículo 5° del Acuerdo 0166 del 12 de marzo de 2020”.*
10. **ANEXO 10.** Correo de invitación para manifestar preferencia de plazas (ciudades) OPEC 126960 con fecha del 27 de septiembre de 2023.
11. **ANEXO 11.** Oficio con Radicado No. 100151185-002328 con fecha del 10 de octubre de 2023 y comunicado el 12 de octubre de 2023, *“Resultado asignación de plaza para un mismo empleo con vacantes localizadas en diferente ubicación geográfica - Autorización uso de listas de elegibles (77) - Párrafo transitorio, Artículo 36, Decreto Ley 0927 de 2023”.*

12. **ANEXO 12.** Circular 0005 del 31 de julio de 2023, “Acciones a surtir por parte de la entidad previo al nombramiento en periodo de prueba — Parágrafo Transitorio del artículo 36 del Decreto Ley 0927 de 2023.”

13. **ANEXO 13.** Soporte del correo electrónico de RECLAMACIÓN ASIGNACIÓN DE PLAZA OPEC 126960 remitido el 12 de octubre de 2023.

**ANEXO 13.1.** Comunicación RECLAMACIÓN ASIGNACIÓN DE PLAZA OPEC 126960.

14. **ANEXO 14.** AUTO INTERLOCUTORIO No. 1981/2023 ADMITE Y DECIDE MEDIDA CAUTELAR TUTELA ALIX YAJAIRA DELGADO ANDRADE - ACCIONADOS: COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL – UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES – DIAN.

15. **ANEXO 15.** Certificado de libertad y tradición.

## VI. ANEXOS

1. Copia del documento de identificación -cédula de ciudadanía.
2. Los enunciados en el acápite de pruebas.

## VII. JURAMENTO

Manifiesto bajo la gravedad del juramento, que no se ha interpuesto ninguna acción de tutela por los mismos hechos objeto de la presente acción.

## VIII. NOTIFICACIONES

La suscrita recibirá notificaciones en la calle 146 No. 58C – 21 Bloque 11 Apto 101 Alameda de Santa Clara IBogotá D.C., mi teléfono de contacto es el celular 3013452252 y en la dirección de correo electrónico: [msmolinad89@gmail.com](mailto:msmolinad89@gmail.com).

Al accionado Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, carrera 8 N.º 6C - 38 Edificio San Agustín y en el buzón de notificaciones judiciales: [notificacionesjudicialesdian@dian.gov.co](mailto:notificacionesjudicialesdian@dian.gov.co).

Al accionado Comisión Nacional del Servicio Civil Carrera 12 No 97- 80, Piso 5 - Bogotá D.C., en el correo electrónico exclusivo para notificaciones judiciales: [notificacionesjudiciales@cncs.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@cncs.gov.co) y a través de la ventanilla única: [http://gestion.cncs.gov.co/orfeo/formularioWeb/#tema\\_-1](http://gestion.cncs.gov.co/orfeo/formularioWeb/#tema_-1)

Atentamente,

*María Susana Molina Daza*

**MARÍA SUSANA MOLINA DAZA**

C.C. 1.122.401.417 de San Juan del Cesar la Guajira.

REPUBLICA DE COLOMBIA  
IDENTIFICACION PERSONAL  
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO **1.122.401.417**

**MOLINA DAZA**

APELLIDOS

**MARIA SUSANA**

NOMBRES

*Maria Susana Molina*

FIRMA



INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **01-ENE-1989**

**SAN JUAN DEL CESAR**  
(LA GUAJIRA)

LUGAR DE NACIMIENTO

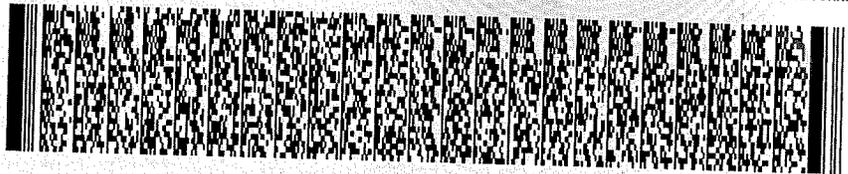
**1.74**  
ESTATURA

**AB+**  
G.S. RH

**F**  
SEXO

**10-ENE-2007 SAN JUAN DEL CESAR**  
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

*Carlos Ariel Sánchez Torres*  
REGISTRADOR NACIONAL  
CARLOS ARIEL SÁNCHEZ TORRES



A-0100150-00259828-F-1122401417-20101011

0024346800A 1

35015114

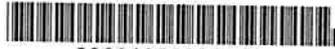


REPÚBLICA DE COLOMBIA



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad

**ACUERDO No 0285 DE 2020**  
10-09-2020



20201000002856

*"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"*

**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 y 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015, en el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, en los artículos 3, 7, 8, 18, 21, 22, 24, 27, 28, 29, 30, 34 y 35 del Decreto Ley 71 de 2020 y en el artículo 2 del Decreto 498 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 *"Habrà 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 ibidem 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.

*"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"*

De conformidad con el artículo 11, literales c) e i), de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la CNSC, entre otras funciones, "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 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".

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 ibídem.

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 ibídem, "(...) 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".

A su vez, el numeral 9.4 del artículo 9 del referido Decreto, asigna 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", definiendo 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

*"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"*

*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 y Circular Externa No. 0006 del 19 de marzo de 2020, 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 artículo 34 del mismo Decreto Ley establece que

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

*Siempre y cuando la convocatoria así lo prevea, la lista de elegibles podrá 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".

Mediante las Resoluciones No. 060 y 061 de 2020, modificadas por las Resoluciones No. 089 y 090 del mismo año, respectivamente, 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 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 (...)", en su artículo 1 establece "(...) 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".

*"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"*

En aplicación de esta norma, la Directiva Presidencial 01 de 2020, dirigida a las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, da la directriz al Departamento Administrativo de la Función Pública, en coordinación con la CNSC, de identificar los empleos en vacancia definitiva que se encuentren ofertados mediante concursos de méritos, que no requieran *Experiencia Profesional* o que permitan 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.

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 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 postgrado, 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, monitorías, contratos laborales, contratos de prestación de servicios 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.*

(...)

*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 (...).*

**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 (Subrayado fuera de texto).*

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

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

(...)

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

*"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"*

Mediante el Acuerdo No. 0165 de 2020, 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*".

Finalmente, mediante el Acuerdo No. 0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo No. 0236 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*".

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

En cumplimiento de esta labor, la entidad referida registró en SIMO la correspondiente OPEC para este proceso de selección, la cual fue certificada por su Representante Legal y la Directora de Gestión de Recursos y Administración Económica y enviada a la CNSC mediante correo electrónico institucional del 9 de septiembre de 2020. En esta certificación de la OPEC, los referidos funcionarios igualmente certificaron que "(...) *que la información contenida en el presente reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa-OPEC, corresponde a los empleos de carrera en vacancia definitiva existentes a la fecha en la entidad y que la información reportada corresponde a la consignada en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente o su equivalente*", el cual también enviaron a esta Comisión Nacional mediante correos electrónicos institucionales del 9 de julio y del 9 de septiembre de 2020.

Con base en esta OPEC así certificada, la Sala Plena de la CNSC, en sesión del 10 de septiembre de 2020, 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 de Ingreso para proveer las vacantes definitivas referidas en el artículo 9 del presente Acuerdo, pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la DIAN, que se identificará como "*Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020*".

**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, este Acuerdo y su Anexo son normas reguladoras de este proceso de selección y obligan tanto a la entidad objeto del mismo 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.** 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*".

En los términos de los artículos 3, numeral 3.3, 12, numeral 12.1 y 29, numeral 29.2, del Decreto Ley 71 de 2020, le corresponde a la DIAN realizar los *Cursos de Formación* de la Fase II de este proceso de selección, con programas específicos definidos por la CNSC con la participación de dicha entidad.

**PARAGRAFO:** De conformidad con la normativa que precede, es de exclusiva responsabilidad de la DIAN iniciar el desarrollo de los referidos *Cursos de Formación* de la Fase II de este proceso de selección, a más tardar el quinto día siguiente de la publicación del acto administrativo de que trata el inciso dos del artículo 20 del presente Acuerdo y, además, garantizar que la realización de los mismos,

*"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"*

incluida la entrega formal a la CNSC de las respectivas calificaciones en firme de todos los aspirantes que los cursaron, no exceda de tres meses y 15 días calendario. Esto con el fin de poder cumplir con la duración de este proceso de selección, según las disposiciones del artículo 31 del Decreto Ley 71 de 2020.

**ARTÍCULO 3. ESTRUCTURA DEL PROCESO DE SELECCIÓN.** El presente proceso de selección comprende las siguientes etapas:

- Convocatoria y divulgación.
- Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones.
- Verificación de Requisitos Mínimos, en adelante VRM, de los participantes inscritos.
- Aplicación de pruebas de selección a los participantes admitidos.
- Conformación y adopción de las *Listas de Elegibles* para los empleos ofertados en este proceso de selección.

**PARÁGRAFO TRANSITORIO:** En atención a la orden de suspensión de las *Etapas de Reclutamiento* y de *Aplicación de Pruebas*, impartida por el artículo 14 del Decreto Legislativo 491 de 2020, la duración de este proceso de selección, a la que se refiere el artículo 31 del Decreto Ley 71 de 2020, se empezará a contar a partir de la fecha en que dicha suspensión sea levantada por la autoridad competente, toda vez que el fin útil de la "*Convocatoria*" es iniciar con el "*Reclutamiento*" o inscripciones.

**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 1:** Los *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas* a los que se refiere el numeral 28.3, literal b, del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, pertenecen a la actuación administrativa del *Nombramiento*. De la aprobación de estos exámenes por parte de los aspirantes que integren las *Listas de Elegibles* en firme que resulten de este proceso de selección o cuya posición haya adquirido firmeza, según el orden de mérito que ocupen, dependerá el derecho a ser nombrados en las respectivas vacantes ofertadas.

**PARÁGRAFO 2:** De conformidad con el numeral 12.2 del artículo 12 y el numeral 28.5 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la *Inducción* pertenece igualmente a la actuación administrativa del *Nombramiento*, toda vez que es una condición previa requerida para que un elegible cuya posición haya quedado en firme en una *Lista de Elegibles* resultante de este proceso de selección, luego de aprobar los *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas* antes referidos, pueda ser nombrado en período de prueba.

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, 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, la Ley 2039 de 2020 si, al iniciar la *Etapa de Inscripciones*, se cuenta con la reglamentación de las equivalencias de experiencias de que trata su artículo 2, la Ley 2043 de 2020, el MERF vigente de la DIAN, adoptado mediante la Resolución 060 de 2020 de esa entidad, modificada por la Resolución 089 de 2020, con base en el cual se realiza este proceso de selección, las Resoluciones 061 y 090 de 2020 de la DIAN, lo dispuesto en el presente Acuerdo y su Anexo y por las demás normas concordantes y vigentes sobre la materia.

**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:

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"

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 los Niveles Técnico y Asistencial:** Un salario mínimo diario legal vigente (1 SMDLV).

Este pago se deberá realizar en la forma establecida en el artículo 13 de este Acuerdo y en las fechas que la CNSC determine, las cuales serán publicadas oportunamente en su página web [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co) y/o en el enlace de SIMO, <https://simo.cnsc.gov.co/>.

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 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.

**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 este proceso de selección:**

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. 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 selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
5. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
6. 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.
7. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

• **Son causales de exclusión 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. Conocer y/o divulgar con anticipación las pruebas que se van a aplicar en este proceso de selección.
4. No presentar o no superar las pruebas de carácter eliminatorio establecidas para este proceso de selección.
5. No cursar o no aprobar el *Curso de Formación* del que se trata más adelante.
6. Ser suplantado por otra persona para la presentación de las pruebas previstas en este proceso de selección.
7. 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.
8. Divulgar las pruebas aplicadas en este proceso de selección.
9. Realizar acciones para cometer o intentar cometer fraude u otras irregularidades en este proceso de selección, de conformidad con el artículo 22 del presente Acuerdo.
10. Presentarse en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas a las pruebas previstas en este proceso de selección.
11. Renunciar voluntariamente en cualquier momento a continuar en este proceso de selección.

*"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"*

12. 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.

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 medidas adoptadas por las autoridades nacionales y/o locales para prevenir y mitigar el contagio por el COVID-19 se encuentren vigentes a la fecha de presentación de las *Pruebas Escritas* previstas para este proceso de selección, los aspirantes citados a las mismas deberán acudir al lugar de su aplicación con los elementos de bioseguridad establecidos en tales medidas (tapabocas y/u otros) y cumplir estrictamente los protocolos que se definan para esta etapa. A quienes incumplan con lo establecido en este párrafo no se les permitirá el ingreso al sitio de aplicación de las referidas pruebas.

**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 a los que se refiere este párrafo, la acreditación del mismo se podrá realizar mediante certificación expedida por una institución debidamente acreditada para el efecto por la autoridad competente.

**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 la páginas web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), y de la DIAN, [www.dian.gov.co](http://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 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 página 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:

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"

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

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

**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. 061 y 090 de 2020, 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 061 y 090 de 2020 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 061 y 090 de 2020, prevalecerán estos últimos. Así mismo, en caso de presentarse diferencias entre dicho MERF, las Resoluciones 061 y 090 de 2020 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 061 y 090 de 2020, 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 la culminación del Periodo de Prueba de los posesionados en uso 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:** 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 061 y 090 de 2020, con base en los cuales se realiza el mismo, como en la OPEC

*"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"*

registrada por dicha entidad, información que se encuentra publicada en la página web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO.

**PARÁGRAFO 4:** 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 la página web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, para las inscripciones a este proceso de selección, se especificará dicha información.

### **CAPÍTULO III DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA E INSCRIPCIONES**

**ARTÍCULO 10. DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA.** El presente Acuerdo y su Anexo se divulgarán en la página web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, en la página web de la DIAN y en la página web del Departamento Administrativo de la Función Pública, 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 la publicación oportuna en su página web del presente Acuerdo, su Anexo y sus modificaciones.

**ARTÍCULO 11. 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 a 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](http://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](http://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, trascritos en la OPEC, para cada uno de los empleos ofertados

*"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"*

en este proceso de selección, 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.

**PARÁGRAFO 1:** 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 Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, solamente aplica para los funcionarios públicos provisionales activos, que fueron vinculados antes de la entrada en vigencia del Decreto 770 de 2005, en empleos de los Niveles Técnico y Asistencial, que desde entonces no han cambiado de empleo y que se inscriban a este mismo empleo en el presente proceso de selección, quienes, una vez certificados por la entidad correspondiente (nombres y apellidos, tipo y número de documento de identificación, empleo ocupado desde tal fecha, entre otros datos), en los términos, plazos, medios, etc., que le indique la CNSC, van a ser admitidos a este proceso de selección, para que presenten las respectivas pruebas. Los potenciales beneficiarios de esta norma que se inscriban en otros empleos o que la respectiva entidad no los certifique con la oportunidad, condiciones, etc., requeridas por la CNSC, van a ser tratados con las reglas generales de VRM establecidas para este proceso de selección.

**PARÁGRAFO 2:** El artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 se aplicará para la VRM de este proceso de selección solamente si, al iniciar la respectiva *Etapa de Inscripciones*, se cuenta con la reglamentación de las equivalencias de experiencias de que trata esta norma.

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

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

Específicamente, en este proceso de selección, en virtud de las disposiciones de los artículos 28, numeral 28.3, 29, 30, 56 al 59 y 61 del Decreto Ley 71 de 2020, se van a aplicar *Pruebas Escritas* (impresas o informatizadas) para evaluar *Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias*

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"

Funcionales, Competencias Conductuales o Interpersonales e Integridad y Curso(s) de Formación, según se detalla en las siguientes tablas:

**TABLA No. 2**  
**PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN**  
**EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES**

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

**TABLA No. 3**  
**PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN**  
**EMPLEOS DIFERENTES A LOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES**

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO GENERAL
Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	Eliminatoria	15%	70.00	70.00
Prueba de Competencias Funcionales	Eliminatoria	30%	70.00	
Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	40%	No aplica	
Prueba de Integridad	Clasificatoria	15%	No aplica	
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>		

**PARAGRAFO:** Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004 y en concordancia con el numeral 29.2 del artículo 29 del Decreto Ley 71 de 2020, es responsabilidad de la DIAN garantizar la reserva de la *Evaluación Final* de los *Cursos de Formación* que se van a realizar en este proceso de selección.

**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.

**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, va 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. 4).

**TABLA No. 4**  
**CURSOS DE FORMACIÓN EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO 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

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"

En los términos de la norma precitada, para cada una de las vacantes ofertadas de los empleos antes referidos, se van a llamar al respectivo *Curso de Formación* a los concursantes que, aprobando la Fase I, ocuparon los tres (3) primeros puestos en la misma, 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 van a realizar en forma virtual, con una duración de 140 a 168 horas. La citación y las otras especificaciones relacionadas con los mismos se deben consultar en el Anexo del presente Acuerdo.

**PARÁGRAFO:** Si alguno o algunos de los citados a los *Cursos de Formación* presentaren renuncia a realizarlos dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la comunicación de la respectiva citación, la CNSC procederá a citar, 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.

**ARTÍCULO 21. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN Y RECLAMACIONES.** 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.

**PARÁGRAFO 1:** La DIAN debe remitir oficialmente a la CNSC, en los medios que esta Comisión Nacional le indique, a más tardar diez (10) días calendario después de realizar la evaluación a los aspirantes que cursaron estos *Cursos de Formación*, los respectivos puntajes obtenidos, para que la CNSC pueda proceder con la correspondiente publicación de los mismos.

**PARÁGRAFO 2:** Teniendo en cuenta que, de conformidad con los artículos 3, numeral 3.3, 12, numeral 12.1 y 29, numeral 29.2 del Decreto Ley 71 de 2020, le corresponde a la DIAN realizar los *Cursos de Formación* de la Fase II de este proceso de selección, en aplicación del artículo 35 ibídem, la CNSC delega en dicha entidad el conocimiento y la decisión de las respectivas reclamaciones, atendidas las cuales debe presentar a esta Comisión Nacional el correspondiente informe, en los términos que la CNSC le indique.

**PARÁGRAFO 3:** A más tardar dos (2) días hábiles después de resueltas las correspondientes reclamaciones, la DIAN debe remitir a la CNSC, los puntajes definitivos obtenidos por los aspirantes en los respectivos *Cursos de Formación*, para que esta Comisión Nacional proceda con su publicación.

**ARTÍCULO 22. 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, 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 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 23. 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 y del artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005, 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 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 No. 1461 de 2020"*

**ARTÍCULO 24. 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 página web, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, los respectivos resultados consolidados.

#### **CAPÍTULO VI LISTA DE ELEGIBLES**

**ARTÍCULO 25. 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, ibídem, *"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 (...)"*.

**ARTÍCULO 26. PUBLICACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES.** A partir de la fecha que disponga la CNSC, se publicarán oficialmente en su página web, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, los actos administrativos que conforman y adoptan las *Listas de Elegibles* de los empleos ofertados en el presente proceso de selección.

**ARTÍCULO 27. 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 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 al correo electrónico registrado en SIMO con su inscripción, para que, si así lo considera, intervenga en la misma. De no encontrarla ajustada a estos requisitos, 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 28. MODIFICACIONES DE LISTAS DE ELEGIBLES.** Una vez ejecutoriadas las decisiones que resuelven las exclusiones de *Listas de Elegibles* de las que trata el artículo 27 del presente Acuerdo, tales listas podrán ser modificadas por la CNSC, de oficio o a petición de parte, al igual que en los casos en que la misma CNSC deba adicionarles una o más personas o reubicar otras, cuando se compruebe que hubo error.

**ARTÍCULO 29. 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 los artículos 14 y 15 del Decreto Ley 760 de 2005 o en las normas que los modifiquen o sustituyan, de conformidad con las disposiciones del artículo 27 del presente Acuerdo.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"

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 correspondiente entidad la firmeza de dicha lista, por el medio que esta Comisión Nacional determine.

**ARTÍCULO 30. 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 31. 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 periodo de prueba, tales como los *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicosfísicas* a los que se refiere el literal b, numeral 28.3 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020 y el *Programa de Inducción* previsto en el numeral 12.2 del artículo 12 y en el numeral 28.5 del artículo 28 ibídem, se 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 quien tenga derechos en carrera administrativa.
3. Con el aspirante que demuestre la calidad de víctima, conforme a lo descrito en el artículo 131 de la Ley 1448 de 2011.
4. 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.
5. 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.
6. Con quien haya obtenido el mayor puntaje en la *Prueba sobre Competencias Funcionales* o en el *Curso de Formación*, según proceda.
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 32. AUDIENCIA PÚBLICA PARA LA ESCOGENCIA DE VACANTE DE UN MISMO 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 y aprobados por los respectivos elegibles los *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicosfísicas* a los que se refiere el numeral 28.3, literal b, del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, le corresponde a la DIAN programar y realizar la(s) audiencia(s) pública(s) de escogencia de vacante de un mismo empleo ofertado con vacantes localizadas en diferente ubicación geográfica, de conformidad con el procedimiento establecido para estos fines en el Acuerdo CNSC No. 166 de 2020, adicionado por el Acuerdo CNSC No. 0236 de 2020, o en las normas que los modifiquen o sustituyan.

**ARTÍCULO 33. 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 al 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 34. 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 total.

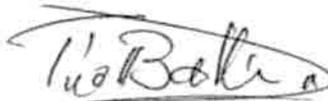
*"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Especifico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"*

**ARTÍCULO 35. USO DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES.** En aplicación de las disposiciones del artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020, "(...) la[s] Lista[s] de Elegible[s] podrá[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 36. 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.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bogotá D.C., 10 de Septiembre de 2020

  
**FRIDOLE BALLÉN DUQUE**  
Presidente CNSC

  
**JOSÉ ANDRÉS ROMERO TABAZONA**  
Representante Legal DIAN

*Aprobó: Jorge A. Ortega Cerón - Comisionado  
Revisó: Wilson A. Monroy Mora - Director de Administración de Carrera Administrativa  
Revisó: Gustavo A. Vélez A. - Jefe Oficina Asesora de Informática  
Revisó: Rafael Ricardo Acosta R - Asesor del Despacho  
Revisó: Diana C. Figueroa Meriño - Asesora del Despacho  
Proyectó: Richard Rosero Burbano - Gerente del Proceso de Selección*



REPÚBLICA DE COLOMBIA



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad

**RESOLUCIÓN No 10955**  
**17 de noviembre de 2021**



**2021RES-400.300.24-10955**

*“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer siete (7) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR IV, Código 304, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 126960, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales 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 No. 1461 de 2020”*

**EL COMISIONADO 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 25 del Acuerdo No. CNSC-20201000002856 de 2020 y en el numeral 11 del artículo 14 del Acuerdo No. CNSC-2073 de 2021, 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 ibídem 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 c), e) e i) de la norma precitada, 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 siete (7) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR IV, Código 304, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 126960, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales 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 No. 1461 de 2020”*

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, según las disposiciones de los artículos 3.3, 18, 22.1, Parágrafo del 27 y 28 al 35 ibídem.

Que el numeral 28.4 del artículo 28 del mismo Decreto Ley, determina que *“(…) para el caso de los procesos de selección para empleos diferentes a los del nivel profesional de los procesos misionales, la lista de elegibles se conformará en estricto orden de mérito, de conformidad con la sumatoria de los puntajes ponderados de las pruebas de selección definidas en la convocatoria”*.

Que el artículo 34 ibídem establece que

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

*Siempre y cuando la convocatoria así lo prevea, la lista de elegibles podrá 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.*

Que en observancia de las citadas normas, la CNSC expidió el Acuerdo No. CNSC-20201000002856 del 10 de septiembre de 2020, *“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”*.

Que el artículo 25 del Acuerdo No. CNSC-20201000002856 de 2020 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, ibídem, “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 (…)”.*

Que los artículos 34 y 35 ibídem, en aplicación de las disposiciones del artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020, establecen:

**ARTÍCULO 34. VIGENCIA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES.** *(…) 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 total.*

**ARTÍCULO 35. USO DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES.** *(…) “(…) la[s] Lista[s] de Elegible[s] podrá[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 numeral 11 del artículo 14 del Acuerdo No. CNSC-2073 del 9 de septiembre de 2021, asigna a los Despachos de los Comisionados la función de *“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 siete (7) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR IV, Código 304, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 126960, del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, ofertado con el Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020, así:

POSICIÓN	TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	No. DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
1	CC	24197671	MARIA ISMENIA	SOSA AVILA	88.76

"Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer siete (7) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR IV, Código 304, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 126960, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales 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 No. 1461 de 2020"

POSICIÓN	TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	No. DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
2	CC	1022382640	SANDRA DEL PILAR	SARMIENTO MUÑOZ	86.76
3	CC	52718932	DIANA CAROLINA	ANGARITA SOLER	85.74
4	CC	79502024	OSCAR	QUINCHANEGUA URAZAN	85.65
5	CC	52148905	LILIBETH IMPERIO	ROJAS FLOREZ	85.54
6	CC	1023868903	YURANY TATIANA	SUAREZ CORONADO	85.45
7	CC	52486944	NELLY YOHANA	MEDINA GOMEZ	85.25
8	CC	52914303	DIANA CONSTANZA	PEREZ VARGAS	85.19
9	CC	53027881	ANA MARIA	GOMEZ QUINTERO	85.07
10	CC	52765757	IVONNE LILIANA	ROPAIN HERNANDEZ	84.90
11	CC	79798360	OMAR JAIDY	HERNÁNDEZ TRIVIÑO	84.63
12	CC	35419737	LUZ ADRIANA	RODRIGUEZ FINO	84.36
13	CC	52484173	EDNA MARIANA	LINARES PATIÑO	84.34
14	CC	1022338375	YULIETH CATHERINE	JIMENEZ RODRIGUEZ	84.21
15	CC	80852502	DAVID	SUAREZ RAMOS	83.81
16	CC	52714111	CLAUDIA MILENA	MENDOZA RIOS	83.63
17	CC	79328540	MOISÉS	GUERRERO CARO	83.56
18	CC	52837464	MARIA CRISTINA	RUIZ PEREZ	83.17
19	CC	80157448	RODRIGO ALFONSO	BERNAL PARRA	82.76
20	CC	52228490	OLGA LUCIA	SALAZAR PATIÑO	82.67
21	CC	74302603	FABIAN ERNESTO	SANCHEZ CASTILLO	82.59
22	CC	52045468	LUCIA	CAMACHO CAMPOS	82.44
23	CC	1120363483	JUAN DAVID	TRUJILLO GORDILLO	82.43
24	CC	52214520	ANDREA DEL PILAR	CARRILLO CARREÑO	82.05
25	CC	52750014	DIANA CAROLINA	BAEZ CEPEDA	82.01
26	CC	77094893	DARWIN ERSLIN	MELLENDEZ CASTAÑO	81.92
27	CC	52308901	ADRIANA	BUITRAGO SARMIENTO	81.82
28	CC	45516883	FAVIANA ESTHER	FAJARDO FERREIRA	81.68
29	CC	16661082	JULIO CESAR	CADAVID GOMEZ	81.67
30	CC	80544302	EDGAR HERNANDO	PINZON PAEZ	81.61
31	CC	52694299	CAMILA AURORA	PUNTES DAZA	81.55
32	CC	52875389	MONICA PATRICIA	PUNTES MOLANO	81.44
33	CC	79749090	GERMAN EDUARDO	PINZON CRUZ	80.99
34	CC	39801989	LUZ YAMILE	ROJAS ROJAS	80.94
35	CC	39747808	GLORIA STELLA	ESPEJO BAQUERO	80.88
36	CC	52502335	MONICA PATRICIA	RINCON VELANDIA	80.62
37	CC	32868786	JECENITH JUDITH	CEPEDA PÉREZ	80.51
38	CC	53077539	ALIX JOHANNA	ALVAREZ PEREZ	80.50
39	CC	1088281366	JIMMY	VALENCIA URBANO	80.36
40	CC	79404654	CAMILO ARTURO	SIERRA ORDOÑEZ	80.08
41	CC	52198118	MARISOL	PEREZ BERNAL	80.06
42	CC	79612096	RAUL	CASQUETE PRIETO	80.01
43	CC	41942170	BEATRIZ EUGENIA	DIAZ ARISTIZABAL	79.53
44	CC	52066147	PAHOLA	HERRERA FAJARDO	79.15
45	CC	24167367	ANGELA ELENA	MELO AVELLA	79.14
46	CC	79887956	LUIS FERNANDO	BALAGUERA RAMIREZ	79.07
47	CC	65632523	PAULA ANDREA	ROMERO BRICEÑO	78.90
48	CC	30401993	ANA MARIA	VESGA HURTADO	78.83
49	CC	52173344	OLGA LUCIA	LOPEZ MORA	78.79
50	CC	79690139	OSCAR JAVIER	CRUZ MARTINEZ	78.71
51	CC	5185222	JAROL JAIME	SAJAUD LOPEZ	78.51
52	CC	91109435	JOHN MAURICIO	ARDILA SANTOS	78.45
53	CC	40022748	ELVIRA	REYES RODRIGUEZ	78.37
54	CC	84084989	KENDRIS ANTONIO	VALDEBLANQUEZ CANTILLO	78.31
55	CC	1023884372	EDISSON JAVIER	HUERTAS VARGAS	78.30
56	CC	79721808	JUAN MANUEL	GARCIA GÓMEZ	78.28
57	CC	63436605	LORENA ELIZABETH	CHAVARRO CHAPARRO	78.09

"Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer siete (7) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR IV, Código 304, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 126960, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales 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 No. 1461 de 2020"

POSICIÓN	TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	No. DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
58	CC	79974288	FABIAN GONZALO	RODRIGUEZ BERNAL	78.08
59	CC	7363731	DARLEY YONDAYRO	AGUILAR GUALDRON	77.83
60	CC	80071318	JOHN CESAR	GUACHETA BENAVIDES	77.51
61	CC	1037600036	ANA MARÍA	MEJÍA MEJÍA	77.42
61	CC	63488302	MERCEDES	GAONA TORRES	77.42
62	CC	53039248	CAROL ANDREA	RINCON RODRIGUEZ	77.08
63	CC	1136880872	ANGELA PATRICIA	MENDEZ RUBIANO	76.96
64	CC	79874234	CARLOS MARIO	AYALA JIMÉNEZ	76.86
65	CC	79473752	JULIO CESAR	LOPEZ PIÑEROS	76.71
66	CC	1022355114	MONICA YULIETH	ESCOBAR	76.44
67	CC	1018460585	MARÍA ALEJANDRA	NUÑEZ BRIÑEZ	76.36
67	CC	19430819	CESAR AUGUSTO	FLOREZ GALVIS	76.36
68	CC	28549108	CAROLINA	GUTIERREZ PEREA	75.94
69	CC	52779956	LIZDY ALEXANDRA	MESA QUIROGA	75.54
70	CC	79575988	OSWALDO ALEJANDRO	CASTELLANOS GARCÍA	75.47
71	CC	79685275	FELIX MAURICIO	IBARRA GUEVARA	75.31
72	CC	79856724	HIPÓLITO	GIL GIL	75.21
73	CC	1122401417	MARIA SUSANA	MOLINA DAZA	74.82
74	CC	80927523	LUIS FERNANDO	CORREDOR SUAREZ	74.64
75	CC	1032431295	XIOMARA ANDREA	DELGADILLO ORTEGA	74.58
76	CC	1013640992	JEIMY LORENA	PINEDA MANOSALVA	74.54
77	CC	36669285	LINA MARCELA	NORIEGA HERAZO	74.51
78	CC	25289702	OLGA LUCIA	MUÑOZ MUÑOZ	74.38
79	CC	1032369326	FABIAN CAMILO	VELASQUEZ MURIEL	73.81
80	CC	13270839	EDGER	GUEVARA FLOREZ	73.77
81	CC	52887676	KAREN JOHANNA	CASTELLANOS CIFUENTES	73.37
82	CC	52211000	MARTHA LUCIA	RODRIGUEZ ALVAREZ	73.35
83	CC	21022919	YOHANNA ALEXANDRA	VILLADA CALDERON	73.14
83	CC	33377471	HEIMMY ALEJANDRA	JIMENEZ BENAVIDES	73.14
84	CC	1015421559	LEIDY ALEJANDRA	FORERO QUINTERO	72.66
84	CC	52844368	SANDRA PAOLA	RUIZ BARBOSA	72.66
85	CC	79658307	WILSON ALBERTO	MONROY MORA	72.32
86	CC	52703954	SANDRA MILENA	FLOREZ HERNANDEZ	71.97
87	CC	1019042503	EDDY ALBERTO	SANTIAGO RAMIREZ	71.84
88	CC	63485070	TILCIA ESTHER	GARZON GOMEZ	71.57
89	CC	80012590	WALTHER ALONSO	BERNAL PEÑA	71.17

**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, 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 la exclusión de esta lista de la persona o personas "(...) que hubieren sido incluidas

*“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer siete (7) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR IV, Código 304, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 126960, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales 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 No. 1461 de 2020”*

*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.

Cuando la Comisión de Personal del Nivel Central de la DIAN encuentre que se configura alguna de las causales descritas en el presente artículo, deberá motivar la solicitud de exclusión, misma que presentará dentro del término estipulado, exclusivamente a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO. Las solicitudes que se reciban por un medio diferente al aquí indicado, no serán tramitadas.

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.** En virtud de lo establecido en el artículo 28 del Acuerdo de este proceso de selección, ejecutoriadas las decisiones que resuelven las anteriormente referidas solicitudes de exclusión de esta Lista de Elegibles, la misma podrá ser modificada por la CNSC, de oficio o a petición de parte, al igual que en los casos en que esta Comisión Nacional deba adicionarles una o más personas o reubicar otras, cuando se compruebe que hubo error.

**ARTÍCULO QUINTO.** Según las disposiciones de los Parágrafos 1 y 2 del artículo 4 del Acuerdo de este proceso de selección:

***PARÁGRAFO 1:** Los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas a los que se refiere el numeral 28.3, literal b, del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, pertenecen a la actuación administrativa del Nombramiento. De la aprobación de estos exámenes por parte de los aspirantes que integren las Listas de Elegibles en firme o cuya posición haya adquirido firmeza, según el orden de mérito que ocupen, dependerá el derecho a ser nombrados en las respectivas vacantes ofertadas.*

***PARÁGRAFO 2:** De conformidad con el numeral 12.2 del artículo 12 y el numeral 28.5 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la Inducción pertenece igualmente a la actuación administrativa del Nombramiento, toda vez que es una condición previa requerida para que un elegible cuya posición haya quedado en firme en una Lista de Elegibles resultante de este proceso de selección, luego de aprobar los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas antes referidos, pueda ser nombrado 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.

**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 establece el artículo 34 del Acuerdo de este proceso de selección, en aplicación del artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020.

**ARTÍCULO SÉPTIMO.** De conformidad con las disposiciones del artículo 35 del Acuerdo de este proceso de selección, en concordancia con el artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020, la presente Lista de Elegibles podrá 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.

**ARTÍCULO OCTAVO.** En aplicación del artículo 32 del Acuerdo de este proceso de selección:

*En firme la respectiva Lista de Elegibles o la primera o primeras posiciones individuales en forma consecutiva y aprobados por los respectivos elegibles los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas a los que se refiere el numeral 28.3, literal b, del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, le corresponde a la DIAN programar y realizar la(s) audiencia(s) pública(s) de escogencia de vacante de un mismo empleo ofertado con vacantes localizadas en diferente ubicación geográfica, de conformidad con el procedimiento establecido para estos fines en el Acuerdo CNSC No. 166 de 2020, adicionado por el Acuerdo CNSC No. 0236 de 2020, o en las normas que los modifiquen o sustituyan.*

**ARTÍCULO NOVENO.** Publicar el presente acto administrativo en la página web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, de conformidad con lo dispuesto en

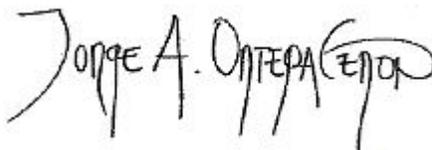
*“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer siete (7) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR IV, Código 304, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 126960, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”*

el artículo 26 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 firma de las posiciones de los aspirantes en esta Lista de Elegibles o de su firma total, según sea el caso, y contra la misma no procede recurso alguno.

Dada en Bogotá D.C., 17 de noviembre de 2021

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**



**JORGE ALIRIO ORTEGA CERÓN**  
COMISIONADO NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Aprobó: Richard Rosero Burbano – Gerente Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020

Revisó: Diana Carolina Figueroa M. – Asesora del Despacho

Proyectó: Geraldine Urbano Avendaño – Profesional Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020





REPÚBLICA DE COLOMBIA



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad

**RESOLUCIÓN No 11445**  
**20 de noviembre de 2021**



**2021RES-400.300.24-11445**

*“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer siete (7) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR IV, Código 304, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 126960, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales 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 No. 1461 de 2020”*

**EL COMISIONADO 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 25 del Acuerdo No. CNSC-20201000002856 de 2020 y en el numeral 11 del artículo 14 del Acuerdo No. CNSC-2073 de 2021, 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 ibídem 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 c), e) e i) de la norma precitada, 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)*

*“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer siete (7) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR IV, Código 304, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 126960, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales 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 No. 1461 de 2020”*

*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”.*

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, según las disposiciones de los artículos 3.3, 18, 22.1, Parágrafo del 27 y 28 al 35 ibídem.

Que el numeral 28.4 del artículo 28 del mismo Decreto Ley, determina que *“(…) para el caso de los procesos de selección para empleos diferentes a los del nivel profesional de los procesos misionales, la lista de elegibles se conformará en estricto orden de mérito, de conformidad con la sumatoria de los puntajes ponderados de las pruebas de selección definidas en la convocatoria”.*

Que el artículo 34 ibídem establece que

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

*Siempre y cuando la convocatoria así lo prevea, la lista de elegibles podrá 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.*

Que en observancia de las citadas normas, la CNSC expidió el Acuerdo No. CNSC-20201000002856 del 10 de septiembre de 2020, *“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”.*

Que el artículo 25 del Acuerdo No. CNSC-20201000002856 de 2020 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, ibídem, “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 (...)”.*

Que los artículos 34 y 35 ibídem, en aplicación de las disposiciones del artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020, establecen:

**ARTÍCULO 34. VIGENCIA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES.** *(…) 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 total.*

**ARTÍCULO 35. USO DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES.** *(…) “(…) la[s] Lista[s] de Elegible[s] podrá[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 numeral 11 del artículo 14 del Acuerdo No. CNSC-2073 del 9 de septiembre de 2021, asigna a los Despachos de los Comisionados la función de *“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,

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer siete (7) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR IV, Código 304, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 126960, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales 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 No. 1461 de 2020”

### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.** Conformar y adoptar la Lista de Elegibles para proveer siete (7) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR IV, Código 304, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 126960, del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, ofertado con el Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020, así:

POSICIÓN	TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	No. DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
1	CC	24197671	MARIA ISMENIA	SOSA AVILA	88.76
2	CC	1022382640	SANDRA DEL PILAR	SARMIENTO MUÑOZ	86.76
3	CC	52718932	DIANA CAROLINA	ANGARITA SOLER	85.74
4	CC	79502024	OSCAR	QUINCHANEGUA URAZAN	85.65
5	CC	52148905	LILIBETH IMPERIO	ROJAS FLOREZ	85.54
6	CC	1023868903	YURANY TATIANA	SUAREZ CORONADO	85.45
7	CC	52486944	NELLY YOHANA	MEDINA GOMEZ	85.25
8	CC	52914303	DIANA CONSTANZA	PEREZ VARGAS	85.19
9	CC	53027881	ANA MARIA	GOMEZ QUINTERO	85.07
10	CC	52765757	IVONNE LILIANA	ROPAIN HERNANDEZ	84.90
11	CC	79798360	OMAR JAIDY	HERNÁNDEZ TRIVIÑO	84.63
12	CC	35419737	LUZ ADRIANA	RODRIGUEZ FINO	84.36
13	CC	52484173	EDNA MARIANA	LINARES PATIÑO	84.34
14	CC	1022338375	YULIETH CATHERINE	JIMENEZ RODRIGUEZ	84.21
15	CC	80852502	DAVID	SUAREZ RAMOS	83.81
16	CC	52714111	CLAUDIA MILENA	MENDOZA RIOS	83.63
17	CC	79328540	MOISÉS	GUERRERO CARO	83.56
18	CC	52837464	MARIA CRISTINA	RUIZ PEREZ	83.17
19	CC	80157448	RODRIGO ALFONSO	BERNAL PARRA	82.76
20	CC	52228490	OLGA LUCIA	SALAZAR PATIÑO	82.67
21	CC	74302603	FABIAN ERNESTO	SANCHEZ CASTILLO	82.59
22	CC	52045468	LUCIA	CAMACHO CAMPOS	82.44
23	CC	1120363483	JUAN DAVID	TRUJILLO GORDILLO	82.43
24	CC	52214520	ANDREA DEL PILAR	CARRILLO CARREÑO	82.05
25	CC	52750014	DIANA CAROLINA	BAEZ CEPEDA	82.01
26	CC	77094893	DARWIN ERSLIN	MELLENDEZ CASTAÑO	81.92
27	CC	52308901	ADRIANA	BUITRAGO SARMIENTO	81.82
28	CC	45516883	FAVIANA ESTHER	FAJARDO FERREIRA	81.68
29	CC	16661082	JULIO CESAR	CADAVID GOMEZ	81.67
30	CC	80544302	EDGAR HERNANDO	PINZON PAEZ	81.61
31	CC	52694299	CAMILA AURORA	PUENTES DAZA	81.55
32	CC	52875389	MONICA PATRICIA	PUENTES MOLANO	81.44
33	CC	79749090	GERMAN EDUARDO	PINZON CRUZ	80.99
34	CC	39801989	LUZ YAMILE	ROJAS ROJAS	80.94
35	CC	39747808	GLORIA STELLA	ESPEJO BAQUERO	80.88
36	CC	52502335	MONICA PATRICIA	RINCON VELANDIA	80.62
37	CC	32868786	JECENITH JUDITH	CEPEDA PÉREZ	80.51
38	CC	53077539	ALIX JOHANNA	ALVAREZ PEREZ	80.50
39	CC	1088281366	JIMMY	VALENCIA URBANO	80.36
40	CC	79404654	CAMILO ARTURO	SIERRA ORDOÑEZ	80.08
41	CC	52198118	MARISOL	PEREZ BERNAL	80.06
42	CC	79612096	RAUL	CASQUETE PRIETO	80.01
43	CC	41942170	BEATRIZ EUGENIA	DIAZ ARISTIZABAL	79.53
44	CC	52066147	PAHOLA	HERRERA FAJARDO	79.15
45	CC	24167367	ANGELA ELENA	MELO AVELLA	79.14
46	CC	79887956	LUIS FERNANDO	BALAGUERA RAMIREZ	79.07
47	CC	65632523	PAULA ANDREA	ROMERO BRICEÑO	78.90
48	CC	30401993	ANA MARIA	VESGA HURTADO	78.83
49	CC	52173344	OLGA LUCIA	LOPEZ MORA	78.79

"Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer siete (7) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR IV, Código 304, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 126960, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales 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 No. 1461 de 2020"

POSICIÓN	TIPO DE IDENTIFICACIÓN	No. DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
50	CC	79690139	OSCAR JAVIER	CRUZ MARTINEZ	78.71
51	CC	5185222	JAROL JAIME	SAJAUD LOPEZ	78.51
52	CC	91109435	JOHN MAURICIO	ARDILA SANTOS	78.45
53	CC	40022748	ELVIRA	REYES RODRIGUEZ	78.37
54	CC	84084989	KENDRIS ANTONIO	VALDEBLANQUEZ CANTILLO	78.31
55	CC	1023884372	EDISSON JAVIER	HUERTAS VARGAS	78.30
56	CC	79721808	JUAN MANUEL	GARCIA GÓMEZ	78.28
57	CC	63436605	LORENA ELIZABETH	CHAVARRO CHAPARRO	78.09
58	CC	79974288	FABIAN GONZALO	RODRIGUEZ BERNAL	78.08
59	CC	7363731	DARLEY YONDAYRO	AGUILAR GUALDRON	77.83
60	CC	80071318	JOHN CESAR	GUACHETA BENAVIDES	77.51
61	CC	1037600036	ANA MARÍA	MEJÍA MEJÍA	77.42
61	CC	63488302	MERCEDES	GAONA TORRES	77.42
62	CC	53039248	CAROL ANDREA	RINCON RODRIGUEZ	77.08
63	CC	1136880872	ANGELA PATRICIA	MENDEZ RUBIANO	76.96
64	CC	79874234	CARLOS MARIO	AYALA JIMÉNEZ	76.86
65	CC	79473752	JULIO CESAR	LOPEZ PIÑEROS	76.71
66	CC	1022355114	MONICA YULIETH	ESCOBAR	76.44
67	CC	19430819	CESAR AUGUSTO	FLOREZ GALVIS	76.36
67	CC	1018460585	MARÍA ALEJANDRA	NUÑEZ BRÍÑEZ	76.36
68	CC	28549108	CAROLINA	GUTIERREZ PEREA	75.94
69	CC	52779956	LIZDY ALEXANDRA	MESA QUIROGA	75.54
70	CC	79575988	OSWALDO ALEJANDRO	CASTELLANOS GARCÍA	75.47
71	CC	79685275	FELIX MAURICIO	IBARRA GUEVARA	75.31
72	CC	79856724	HIPÓLITO	GIL GIL	75.21
73	CC	1122401417	MARIA SUSANA	MOLINA DAZA	74.82
74	CC	80927523	LUIS FERNANDO	CORREDOR SUAREZ	74.64
75	CC	1032431295	XIOMARA ANDREA	DELGADILLO ORTEGA	74.58
76	CC	1013640992	JEIMY LORENA	PINEDA MANOSALVA	74.54
77	CC	36669285	LINA MARCELA	NORIEGA HERAZO	74.51
78	CC	25289702	OLGA LUCIA	MUÑOZ MUÑOZ	74.38
79	CC	1032369326	FABIAN CAMILO	VELASQUEZ MURIEL	73.81
80	CC	13270839	EDGER	GUEVARA FLOREZ	73.77
81	CC	52887676	KAREN JOHANNA	CASTELLANOS CIFUENTES	73.37
82	CC	52211000	MARTHA LUCIA	RODRIGUEZ ALVAREZ	73.35
83	CC	21022919	YOHANNA ALEXANDRA	VILLADA CALDERON	73.14
83	CC	33377471	HEIMMY ALEJANDRA	JIMENEZ BENAVIDES	73.14
84	CC	52844368	SANDRA PAOLA	RUIZ BARBOSA	72.66
84	CC	1015421559	LEIDY ALEJANDRA	FORERO QUINTERO	72.66
85	CC	79658307	WILSON ALBERTO	MONROY MORA	72.32
86	CC	52703954	SANDRA MILENA	FLOREZ HERNANDEZ	71.97
87	CC	1019042503	EDDY ALBERTO	SANTIAGO RAMIREZ	71.84
88	CC	63485070	TILCIA ESTHER	GARZON GOMEZ	71.57
89	CC	80012590	WALTHER ALONSO	BERNAL PEÑA	71.17

**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, 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.

*“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer siete (7) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR IV, Código 304, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 126960, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales 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 No. 1461 de 2020”*

**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 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.

Cuando la Comisión de Personal del Nivel Central de la DIAN encuentre que se configura alguna de las causales descritas en el presente artículo, deberá motivar la solicitud de exclusión, misma que presentará dentro del término estipulado, exclusivamente a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO. Las solicitudes que se reciban por un medio diferente al aquí indicado, no serán tramitadas.

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.** En virtud de lo establecido en el artículo 28 del Acuerdo de este proceso de selección, ejecutoriadas las decisiones que resuelven las anteriormente referidas solicitudes de exclusión de esta Lista de Elegibles, la misma podrá ser modificada por la CNSC, de oficio o a petición de parte, al igual que en los casos en que esta Comisión Nacional deba adicionarles una o más personas o reubicar otras, cuando se compruebe que hubo error.

**ARTÍCULO QUINTO.** Según las disposiciones de los Parágrafos 1 y 2 del artículo 4 del Acuerdo de este proceso de selección:

**PARÁGRAFO 1:** *Los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas a los que se refiere el numeral 28.3, literal b, del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, pertenecen a la actuación administrativa del Nombramiento. De la aprobación de estos exámenes por parte de los aspirantes que integren las Listas de Elegibles en firme o cuya posición haya adquirido firmeza, según el orden de mérito que ocupen, dependerá el derecho a ser nombrados en las respectivas vacantes ofertadas.*

**PARÁGRAFO 2:** *De conformidad con el numeral 12.2 del artículo 12 y el numeral 28.5 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la Inducción pertenece igualmente a la actuación administrativa del Nombramiento, toda vez que es una condición previa requerida para que un elegible cuya posición haya quedado en firme en una Lista de Elegibles resultante de este proceso de selección, luego de aprobar los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas antes referidos, pueda ser nombrado 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.

**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 establece el artículo 34 del Acuerdo de este proceso de selección, en aplicación del artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020.

**ARTÍCULO SÉPTIMO.** De conformidad con las disposiciones del artículo 35 del Acuerdo de este proceso de selección, en concordancia con el artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020, la presente Lista de Elegibles podrá 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.

**ARTÍCULO OCTAVO.** En aplicación del artículo 32 del Acuerdo de este proceso de selección:

*En firme la respectiva Lista de Elegibles o la primera o primeras posiciones individuales en forma consecutiva y aprobados por los respectivos elegibles los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas a los que se refiere el*

*“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer siete (7) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado GESTOR IV, Código 304, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 126960, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales 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 No. 1461 de 2020”*

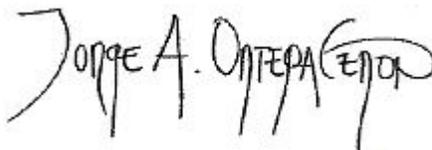
*numeral 28.3, literal b, del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, le corresponde a la DIAN programar y realizar la(s) audiencia(s) pública(s) de escogencia de vacante de un mismo empleo ofertado con vacantes localizadas en diferente ubicación geográfica, de conformidad con el procedimiento establecido para estos fines en el Acuerdo CNSC No. 166 de 2020, adicionado por el Acuerdo CNSC No. 0236 de 2020, o en las normas que los modifiquen o sustituyan.*

**ARTÍCULO NOVENO.** Publicar el presente acto administrativo en la página web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 del Acuerdo de este proceso de selección, en concordancia con el inciso tercero del artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

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

Dada en Bogotá D.C., 20 de noviembre de 2021

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**



**JORGE ALIRIO ORTEGA CERÓN**  
COMISIONADO NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Aprobó: Richard Rosero Burbano – Gerente Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020

Revisó: Diana Carolina Figueroa M. – Asesora del Despacho

Proyectó: Geraldine Urbano Avendaño – Profesional Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020





REPÚBLICA DE COLOMBIA



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad

**RESOLUCIÓN No 14492**  
**24 de noviembre de 2021**



**2021RES-400.300.24-14492**

*“Por la cual se modifica la Lista de Elegibles conformada y adoptada mediante Resolución No. 11445 del 20 de noviembre de 2021, para proveer siete ( 7 ) vacante(s) definitiva ( s ) del empleo denominado GESTOR IV, Código 304 , Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 126960, del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, ofertado con el Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”*

**EL COMISIONADO 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 25 del Acuerdo No. CNSC-20201000002856 de 2020 y en el numeral 11 del artículo 14 del Acuerdo No. CNSC-2073 de 2021, y

**CONSIDERANDO:**

Que mediante el Acuerdo No. CNSC-20201000002856 del 10 de septiembre de 2020, la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, convocó y estableció las reglas del Proceso de Selección de Ingreso No. 1461 de 2020, para proveer los 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.

En desarrollo del referido proceso de selección, se expidió la Resolución No. 11445 del 20 de noviembre de 2021, *“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer siete (7) vacante(s) definitivas(s) del empleo denominado GESTOR IV, Código 304, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 126960, diferente a los del Nivel Profesional de los procesos Misionales 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 No. 1461 de 2020”*, en la cual figura NELLY YOHANA MEDINA GOMEZ, identificada con cédula de ciudadanía No. 52486944.

Que mediante oficio radicado No. 2021RE00843 del 24 de noviembre de 2021, NELLY YOHANA MEDINA GOMEZ, presentó *“Renuncia voluntaria a continuar en el Proceso de Selección No. 1461 de 2020 y solicitud de ser retirada de la lista de elegibles conformada mediante Resolución No. 11445 del 20 de noviembre de 2021”*.

Que en sesión extraordinaria de Sala Plena de Comisionados del 24 de noviembre de 2021, se resolvió aprobar la referida solicitud y modificar la Resolución No. 11445 del 20 de noviembre de 2021, en el sentido de excluir de la misma a la elegible NELLY YOHANA MEDINA GOMEZ.

Que mediante Resolución No. 20212010040355 de fecha 24 de noviembre de 2021, se designó como Comisionada Ad Hoc a la servidora pública DIANA CAROLINA FIGUEROA MERIÑO, para suscribir el acto administrativo modificador de la Resolución No. 11445 del 20 de noviembre de 2021 y todos los demás que se relacionen con el mismo.

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** **Modificar** la Lista de Elegibles conformada y adoptada mediante Resolución No. 11445 del 20 de noviembre de 2021, para proveer siete ( 7 ) vacante(s) definitiva ( s ) del empleo denominado GESTOR IV, Código 304 , Grado 4 , identificado con el Código OPEC No. 126960 , del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa

"Por la cual se modifica la Lista de Elegibles conformada y adoptada mediante Resolución No. 11445 del 20 de noviembre de 2021, para proveer siete ( 7 ) vacante(s) definitiva ( s ) del empleo denominado GESTOR IV, Código 304 , Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 126960, del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, ofertado con el Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"

Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, ofertado con el Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020, así:

POSICIÓN	TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	No. DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
1	CC	24197671	MARIA ISMENIA	SOSA AVILA	88.76
2	CC	1022382640	SANDRA DEL PILAR	SARMIENTO MUÑOZ	86.76
3	CC	52718932	DIANA CAROLINA	ANGARITA SOLER	85.74
4	CC	79502024	OSCAR	QUINCHANEGUA URAZAN	85.65
5	CC	52148905	LILIBETH IMPERIO	ROJAS FLOREZ	85.54
6	CC	1023868903	YURANY TATIANA	SUAREZ CORONADO	85.45
7	CC	52914303	DIANA CONSTANZA	PEREZ VARGAS	85.19
8	CC	53027881	ANA MARIA	GOMEZ QUINTERO	85.07
9	CC	52765757	IVONNE LILIANA	ROPAIN HERNANDEZ	84.90
10	CC	79798360	OMAR JAIDY	HERNÁNDEZ TRIVIÑO	84.63
11	CC	35419737	LUZ ADRIANA	RODRIGUEZ FINO	84.36
12	CC	52484173	EDNA MARIANA	LINARES PATIÑO	84.34
13	CC	1022338375	YULIETH CATHERINE	JIMENEZ RODRIGUEZ	84.21
14	CC	80852502	DAVID	SUAREZ RAMOS	83.81
15	CC	52714111	CLAUDIA MILENA	MENDOZA RIOS	83.63
16	CC	79328540	MOISÉS	GUERRERO CARO	83.56
17	CC	52837464	MARIA CRISTINA	RUIZ PEREZ	83.17
18	CC	80157448	RODRIGO ALFONSO	BERNAL PARRA	82.76
19	CC	52228490	OLGA LUCIA	SALAZAR PATIÑO	82.67
20	CC	74302603	FABIAN ERNESTO	SANCHEZ CASTILLO	82.59
21	CC	52045468	LUCIA	CAMACHO CAMPOS	82.44
22	CC	1120363483	JUAN DAVID	TRUJILLO GORDILLO	82.43
23	CC	52214520	ANDREA DEL PILAR	CARRILLO CARREÑO	82.05
24	CC	52750014	DIANA CAROLINA	BAEZ CEPEDA	82.01
25	CC	77094893	DARWIN ERLIN	MELLENDEZ CASTAÑO	81.92
26	CC	52308901	ADRIANA	BUITRAGO SARMIENTO	81.82
27	CC	45516883	FAVIANA ESTHER	FAJARDO FERREIRA	81.68
28	CC	16661082	JULIO CESAR	CADAVID GOMEZ	81.67
29	CC	80544302	EDGAR HERNANDO	PINZON PAEZ	81.61
30	CC	52694299	CAMILA AURORA	PUNTES DAZA	81.55
31	CC	52875389	MONICA PATRICIA	PUNTES MOLANO	81.44
32	CC	79749090	GERMAN EDUARDO	PINZON CRUZ	80.99
33	CC	39801989	LUZ YAMILE	ROJAS ROJAS	80.94
34	CC	39747808	GLORIA STELLA	ESPEJO BAQUERO	80.88
35	CC	52502335	MONICA PATRICIA	RINCON VELANDIA	80.62
36	CC	32868786	JECENITH JUDITH	CEPEDA PÉREZ	80.51
37	CC	53077539	ALIX JOHANNA	ALVAREZ PEREZ	80.50
38	CC	1088281366	JIMMY	VALENCIA URBANO	80.36
39	CC	79404654	CAMILO ARTURO	SIERRA ORDOÑEZ	80.08
40	CC	52198118	MARISOL	PEREZ BERNAL	80.06
41	CC	79612096	RAUL	CASQUETE PRIETO	80.01
42	CC	41942170	BEATRIZ EUGENIA	DIAZ ARISTIZABAL	79.53
43	CC	52066147	PAHOLA	HERRERA FAJARDO	79.15
44	CC	24167367	ANGELA ELENA	MELO AVELLA	79.14
45	CC	79887956	LUIS FERNANDO	BALAGUERA RAMIREZ	79.07
46	CC	65632523	PAULA ANDREA	ROMERO BRICEÑO	78.90
47	CC	30401993	ANA MARIA	VESGA HURTADO	78.83
48	CC	52173344	OLGA LUCIA	LOPEZ MORA	78.79
49	CC	79690139	OSCAR JAVIER	CRUZ MARTINEZ	78.71
50	CC	5185222	JAROL JAIME	SAJAUD LOPEZ	78.51
51	CC	91109435	JOHN MAURICIO	ARDILA SANTOS	78.45
52	CC	40022748	ELVIRA	REYES RODRIGUEZ	78.37
53	CC	84084989	KENDRIS ANTONIO	VALDEBLANQUEZ CANTILLO	78.31
54	CC	1023884372	EDISSON JAVIER	HUERTAS VARGAS	78.30
55	CC	79721808	JUAN MANUEL	GARCIA GÓMEZ	78.28
56	CC	63436605	LORENA ELIZABETH	CHAVARRO CHAPARRO	78.09
57	CC	79974288	FABIAN GONZALO	RODRIGUEZ BERNAL	78.08
58	CC	7363731	DARLEY YONDAYRO	AGUILAR GUALDRON	77.83

“Por la cual se modifica la Lista de Elegibles conformada y adoptada mediante Resolución No. 11445 del 20 de noviembre de 2021, para proveer siete ( 7 ) vacante(s) definitiva ( s ) del empleo denominado GESTOR IV, Código 304 , Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 126960, del Sistema Especifico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, ofertado con el Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”

POSICIÓN	TIPO DE IDENTIFICACIÓN	No. DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
59	CC	80071318	JOHN CESAR	GUACHETA BENAVIDES	77.51
60	CC	63488302	MERCEDES	GAONA TORRES	77.42
60	CC	1037600036	ANA MARÍA	MEJÍA MEJÍA	77.42
61	CC	53039248	CAROL ANDREA	RINCON RODRIGUEZ	77.08
62	CC	1136880872	ANGELA PATRICIA	MENDEZ RUBIANO	76.96
63	CC	79874234	CARLOS MARIO	AYALA JIMÉNEZ	76.86
64	CC	79473752	JULIO CESAR	LOPEZ PIÑEROS	76.71
65	CC	1022355114	MONICA YULIETH	ESCOBAR	76.44
66	CC	1018460585	MARÍA ALEJANDRA	NUÑEZ BRÍÑEZ	76.36
66	CC	19430819	CESAR AUGUSTO	FLOREZ GALVIS	76.36
67	CC	28549108	CAROLINA	GUTIERREZ PEREA	75.94
68	CC	52779956	LIZDY ALEXANDRA	MESA QUIROGA	75.54
69	CC	79575988	OSWALDO ALEJANDRO	CASTELLANOS GARCÍA	75.47
70	CC	79685275	FELIX MAURICIO	IBARRA GUEVARA	75.31
71	CC	79856724	HIPÓLITO	GIL GIL	75.21
72	CC	1122401417	MARIA SUSANA	MOLINA DAZA	74.82
73	CC	80927523	LUIS FERNANDO	CORREDOR SUAREZ	74.64
74	CC	1032431295	XIOMARA ANDREA	DELGADILLO ORTEGA	74.58
75	CC	1013640992	JEIMY LORENA	PINEDA MANOSALVA	74.54
76	CC	36669285	LINA MARCELA	NORIEGA HERAZO	74.51
77	CC	25289702	OLGA LUCIA	MUÑOZ MUÑOZ	74.38
78	CC	1032369326	FABIAN CAMILO	VELASQUEZ MURIEL	73.81
79	CC	13270839	EDGER	GUEVARA FLOREZ	73.77
80	CC	52887676	KAREN JOHANNA	CASTELLANOS CIFUENTES	73.37
81	CC	52211000	MARTHA LUCIA	RODRIGUEZ ALVAREZ	73.35
82	CC	33377471	HEIMMY ALEJANDRA	JIMENEZ BENAVIDES	73.14
82	CC	21022919	YOHANNA ALEXANDRA	VILLADA CALDERON	73.14
83	CC	52844368	SANDRA PAOLA	RUIZ BARBOSA	72.66
83	CC	1015421559	LEIDY ALEJANDRA	FORERO QUINTERO	72.66
84	CC	79658307	WILSON ALBERTO	MONROY MORA	72.32
85	CC	52703954	SANDRA MILENA	FLOREZ HERNANDEZ	71.97
86	CC	1019042503	EDDY ALBERTO	SANTIAGO RAMIREZ	71.84
87	CC	63485070	TILCIA ESTHER	GARZON GOMEZ	71.57
88	CC	80012590	WALTHER ALONSO	BERNAL PEÑA	71.17

**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 Especifico 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, 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 Especifico 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 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 Especifico de Carrera Administrativa” de la entidad.

Cuando la Comisión de Personal del Nivel Central de la DIAN encuentre que se configura alguna de las causales descritas en el presente artículo, deberá motivar la solicitud de exclusión, misma que

*“Por la cual se modifica la Lista de Elegibles conformada y adoptada mediante Resolución No. 11445 del 20 de noviembre de 2021, para proveer siete ( 7 ) vacante(s) definitiva ( s ) del empleo denominado GESTOR IV, Código 304 , Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 126960, del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, ofertado con el Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”*

presentará dentro del término estipulado, exclusivamente a través del Sistema de A poyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO. Las solicitudes que se reciban por un medio diferente al aquí indicado, no serán tramitadas.

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.** En virtud de lo establecido en el artículo 28 del Acuerdo de este proceso de selección, ejecutoriadas las decisiones que resuelven las anteriormente referidas solicitudes de exclusión de esta Lista de Elegibles, la misma podrá ser modificada por la CNSC, de oficio o a petición de parte, al igual que en los casos en que esta Comisión Nacional deba adicionarles una o más personas o reubicar otras, cuando se compruebe que hubo error.

**ARTÍCULO QUINTO.** Según las disposiciones de los Parágrafos 1 y 2 del artículo 4 del Acuerdo de este proceso de selección:

***PARÁGRAFO 1:** Los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas a los que se refiere el numeral 28.3, literal b, del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, pertenecen a la actuación administrativa del Nombramiento. De la aprobación de estos exámenes por parte de los aspirantes que integren las Listas de Elegibles en firme o cuya posición haya adquirido firmeza, según el orden de mérito que ocupen, dependerá el derecho a ser nombrados en las respectivas vacantes ofertadas.*

***PARÁGRAFO 2:** De conformidad con el numeral 12.2 del artículo 12 y el numeral 28.5 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la Inducción pertenece igualmente a la actuación administrativa del Nombramiento, toda vez que es una condición previa requerida para que un elegible cuya posición haya quedado en firme en una Lista de Elegibles resultante de este proceso de selección, luego de aprobar los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas antes referidos, pueda ser nombrado 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.

**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 establece el artículo 34 del Acuerdo de este proceso de selección, en aplicación del artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020.

**ARTÍCULO SÉPTIMO.** De conformidad con las disposiciones del artículo 35 del Acuerdo de este proceso de selección, en concordancia con el artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020, la presente Lista de Elegibles podrá 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.

**ARTÍCULO OCTAVO.** En aplicación del artículo 32 del Acuerdo de este proceso de selección:

*En firme la respectiva Lista de Elegibles o la primera o primeras posiciones individuales en forma consecutiva y aprobados por los respectivos elegibles los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas a los que se refiere el numeral 28.3, literal b, del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, le corresponde a la DIAN programar y realizar la(s) audiencia(s) pública(s) de escogencia de vacante de un mismo empleo ofertado con vacantes localizadas en diferente ubicación geográfica, de conformidad con el procedimiento establecido para estos fines en el Acuerdo CNSC No. 166 de 2020, adicionado por el Acuerdo CNSC No. 0236 de 2020, o en las normas que los modifiquen o sustituyan.*

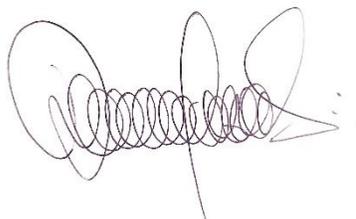
**ARTÍCULO NOVENO.** Publicar el presente acto administrativo en la página web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 del Acuerdo de este proceso de selección, en concordancia con el inciso tercero del artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

*“Por la cual se modifica la Lista de Elegibles conformada y adoptada mediante Resolución No. 11445 del 20 de noviembre de 2021, para proveer siete ( 7 ) vacante(s) definitiva ( s ) del empleo denominado GESTOR IV, Código 304 , Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 126960, del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, ofertado con el Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”*

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

Dada en Bogotá D.C., 24 de noviembre de 2021

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**



**DIANA CAROLINA FIGUEROA MERIÑO**  
COMISIONADA AD HOC DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Aprobó: Richard Rosero Burbano – Gerente Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020

Revisó: Diana Carolina Figueroa M. – Asesora del Despacho

Proyectó: Geraldine Urbano Avendaño – Profesional Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020





MINISTERIO DE HACIENDA Y  
CRÉDITO PÚBLICO



## ESTUDIO TÉCNICO

PARA EL  
**FORTALECIMIENTO**  
DE LA PLANTA DE PERSONAL  
DE LA UAE - DIAN

**ENERO 2023**



MINISTERIO DE HACIENDA Y  
CRÉDITO PÚBLICO

# ESTUDIO TÉCNICO

PARA EL  
**FORTALECIMIENTO**  
DE LA PLANTA DE PERSONAL  
DE LA UAE - DIAN

**ENERO 2023**

**DIAN**<sup>®</sup>

---

Unidad Administrativa Especial  
Dirección de Impuestos  
y Aduanas Nacionales

---

**Luis Carlos Reyes Hernández**  
Director General

---

**Luz Nayibe López Suárez**  
Directora de Gestión Corporativa (E)

---

**Jaime Ricardo Saavedra Patarroyo**  
Subdirector de Gestión del Empleo Público



# ÍNDICE

	<b>Introducción</b>	6
<b>1.</b>	<b>Acerca de la Entidad</b>	13
	1.1. Nombre de la Entidad y reseña histórica	14
	1.2. Naturaleza jurídica	14
	1.3. Objeto	14
	1.4. Eventos que han afectado al desarrollo organizacional	14
<b>2.</b>	<b>Marco legal</b>	19
	2.1. Normativa del orden nacional	20
	2.2. Normativa relacionada con la DIAN	21
<b>3.</b>	<b>Análisis externo</b>	24
	3.1. Contexto internacional de las Administraciones Tributarias	25
	3.2. Factor política pública	30
	3.3. Factor normativo	32
	3.4. Factor económico	36
	3.5. Factor social	38
	3.6. Factor tecnológico	44
	3.7. Factor ambiental	47
<b>4.</b>	<b>Análisis interno</b>	50
	4.1. Identificación del Mapa de Procesos	51
	4.2. Análisis de procesos	53
	4.3. Identificación de productos y servicios	66
	4.4. Evaluación de la prestación de servicios	67
	4.5. Metas de recaudo, lucha contra la evasión y el contrabando	82
<b>5.</b>	<b>Alineación del modelo de operación</b>	89
	5.1. Experiencias de cambio en Latinoamérica	90
	5.2. Caracterización general del proceso de modernización de la DIAN	94
	5.3. Modernización de la gestión tecnológica	95
	5.4. Resultados esperados de la modernización de la planta	96
<b>6.</b>	<b>Estructura u organización interna</b>	98
	6.1. Nivel Central	99
	6.2. Nivel Local	100
	6.3. Nivel Delegado	102
	6.4. Distribución de divisiones por tipología del nivel local	102
	6.5. Resoluciones que operativizan el Decreto No. 1742 del 2020	105
	6.6. Relación entre la estructura y el mapa de procesos	105
	6.7. Funciones	107

<b>7.</b>	<b>Perfiles y carga de trabajo</b>	109
	7.1. Precisiones metodológicas	110
	7.2. Análisis de las cargas de trabajo	115
<b>8.</b>	<b>Planta de Personal</b>	118
	8.1. Caracterización de la planta actual	119
	8.2. Caracterización de la planta propuesta	124
	8.3. Consideraciones acerca de la planta temporal	132
	8.4. Empleo Joven	132
	8.5. Justificación detallada de la creación de empleos	133
	8.6. Viabilidad presupuestal	146
	8.7. Provisión de empleos	148
<b>9.</b>	<b>Manual de Funciones y competencias laborales</b>	149
<b>10.</b>	<b>Anexos</b>	151
	10.1. Anexo Marco Legal	152
	10.2. Anexo Análisis Externo	154
	10.3. Anexo Planta Actual	157
	10.4. Anexo comparativo cargos y costos planta de personal	157
	<b>Referencias</b>	<b>157</b>
	<b>Tablas</b>	<b>159</b>
	<b>Gráficos</b>	<b>162</b>
	<b>Ilustraciones</b>	<b>162</b>



.....  
**INTRODUCCIÓN**  
.....

La Ley 2277 del 13 de diciembre de 2022 “por medio de la cual se adopta una reforma tributaria para la igualdad y la justicia social y se dictan otras disposiciones”, estableció en el artículo 67 que el Gobierno Nacional ampliará la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, en el número de empleos, denominación, código y grado que determine el estudio técnico que la Entidad presente ante las instancias competentes, y preceptúa que en la ley anual de presupuesto de la Nación se hará la apropiación de recursos necesarios para su financiación, respetando el Marco Fiscal de Mediano Plazo y el Marco de Gasto de Mediano Plazo respectivamente.

Dados los compromisos de orden normativo, económico y social que involucran a la DIAN, se identificó la necesidad de generar estrategias para cumplir las metas asignadas por el CONFIS a la Entidad y fortalecer el recurso humano mediante la ampliación de la planta de personal, por la alta carga laboral que puede repercutir en la salud de los servidores públicos, así como la falta de oportunidad en las respuestas que se deben dar en los procesos misionales. Todo esto se ha venido incrementando en los últimos años por el déficit creciente de personal para asumir las funciones legalmente asignadas. De ahí el interés de organismos internacionales y organizaciones sindicales de fortalecer el talento humano en la Institución.

Como se mencionó, la necesidad de crecimiento de la planta de personal de la DIAN ha sido objeto de análisis y discusión en procesos de negociación colectiva llevados a cabo entre el Gobierno Nacional y las organizaciones sindicales, suscribiéndose en el año 2017 con los representantes de las organizaciones CUT, CGT, CTC, FECODE, FENALTRASE, UTRADEC, FECOTRASERVIPÚBLICOS, ÚNETE, UTC, CNT, CSPC y CTU el acuerdo que se transcribe:

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

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

La solicitud de las organizaciones sindicales de ampliar la planta fue reiterada en el proceso de negociación colectiva del 2020, en el que se acordó:

*“Las partes de la mesa de negociación sindical de la DIAN 2020 acuerdan que la DIAN, en el marco de lo establecido en el artículo 2.2.1.4.1 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1º del Decreto 1800 de 2019, efectuará durante*



*la vigencia 2021 un estudio técnico especializado, financiado con recursos del Fondo DIAN para Colombia, cuyo objetivo será el de establecer si es necesaria o no la ampliación de planta DIAN. En caso de que el estudio técnico recomiende que es procedente ampliar la planta de personal, se presentará el mencionado estudio ante las autoridades competentes del orden nacional para su análisis.*

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

Transitoriamente fue necesaria la expedición del Decreto 1968 del 3 de octubre de 2022 por medio del cual el Gobierno Nacional creó 1000 empleos temporales del nivel profesional en la planta de personal de la DIAN hasta el 31 de diciembre de 2023.

Adicionalmente, en el proceso de negociación colectiva del año 2022 se acordó la conversión de los empleos temporales en permanentes:

*“La Entidad antes de expirar el termino inicial de vigencia de estos empleos, emprenderá las acciones legales y administrativas ante los organismos competentes del Gobierno Nacional para la conversión de los empleos temporales a permanentes”.*

Por otra parte, es importante destacar que la DIAN tiene como principal objetivo coadyuvar a garantizar la seguridad fiscal del Estado colombiano y la protección del orden público económico nacional. Igualmente, debe atender los compromisos fijados por el Gobierno Nacional de generar paulatinamente a 2026 ingresos por \$50 billones (3,4% del PIB) vía reducción de la evasión a través de la administración de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias, y facilitar las operaciones de comercio exterior esenciales para la economía del país y la seguridad nacional, dando respuesta a la operación y al cumplimiento de las competencias funcionales dispuestas en el Decreto 1742 de 2020.

Simultáneamente, la DIAN ejecuta el Programa de Apoyo a la Modernización de la Entidad que está a la vanguardia del marco inclusivo de BEPS de la OCDE y del G20 en cuanto a tributación internacional y que sienta las bases del régimen fiscal y las nuevas reglas de grupos multinacionales en la era digital.

Adicionalmente, el Banco Interamericano de Desarrollo, BID, para 2019 identificó necesidades de fortalecimiento para la DIAN (entre ellas el déficit de personal en la Entidad que se recogió en el CONPES 3993, 2020), concluyendo que hay:

1. Escasa automatización de los procesos y uso de tecnología que dificulta la capacidad de la Dirección de Gestión de Aduanas para controlar que las mercancías lleguen a sus destinos y se reduzcan las oportunidades de contrabando y fraude.
2. Deficiencias para monitorear de manera centralizada y remota las cargas y vehículos, y para controlar el ingreso y salida de pasajeros internacionales y sus pertenencias.
3. Falta de definición de necesidades de infraestructura física, de uso de tecnología y de recursos humanos capacitados para cumplir con las labores de supervisión de las operaciones de desaduanamiento, de control e inspección, de detección de irregularidades y de reacción ante situaciones de emergencia causadas por desastres y otras contingencias en las operaciones aduaneras.
4. Insuficiente capacidad de gestión de los programas de facilitación y seguridad aduanera por una falta de automatización y de número de personal capacitado.

Estos factores no solo afectan los procesos internos de la Entidad, sino que también tienen efectos sobre el relacionamiento con los usuarios y la competitividad del país.

En el mismo sentido, los estudios de la OCDE efectuados en Colombia, en 2019, muestran que el país posee una capacidad operativa relacionada con el recurso humano disponible en la administración tributaria que es inferior en un 458% respecto al promedio de los países miembros de la Organización. Así mismo, en comparación con países como Chile, Perú y México, Colombia muestra una capacidad operativa inferior de disponibilidad del recurso humano del área tributaria en un 188%, 173% y 151%, respectivamente.

Lo señalado evidencia un desequilibrio frente a otros países miembros de la OCDE que deja a Colombia con menor capacidad operativa en cuanto a la disponibilidad del recurso humano que, para el país, atiende el proceso tributario, aduanero y cambiario en la misma entidad, lo que no ocurre en otras agencias que conforman la Alianza del Pacífico.

Ahora bien, de acuerdo con la información dispuesta en el Marco Fiscal de Mediano Plazo (MFMP), el recaudo tributario presentó un comportamiento excepcional en 2021 y fue el principal determinante de la corrección del déficit fiscal. Este resultado está alineado con el notable desempeño de la actividad económica y de la demanda interna, así como con los buenos resultados de la DIAN en términos de recaudo por gestión. En efecto, el PIB nominal registró un crecimiento de 17,9%, sustancialmente superior al esperado en el MFMP 2021 (10,6%). (MHCP, 2022 - c).

Por tipo de impuesto, cerca del 60% del incremento de los ingresos tributarios frente al MFMP 2021 provino del recaudo de aduanas en línea con el fuerte dinamismo observado del valor de las importaciones en pesos, derivado de la fortaleza de la demanda interna. El restante 40% del incremento en el recaudo de impuestos se dividió entre mayor recaudo interno y menor recaudo pagado en papeles y devoluciones en efectivo. Se destaca el buen desempeño del recaudo de IVA interno y del impuesto de renta, con resultados muy superiores a los esperados en el MFMP 2021.

La DIAN superó su meta de recaudo por gestión e impulsó el recaudo tributario en 2021. La Entidad estima que, por mayor gestión, logró un recaudo adicional frente a 2020 cercano a 0,5% del PIB, lo cual es 0,2% mayor respecto a lo estipulado en el MFMP 2021 (0,3% del PIB). Este sobresaliente resultado se fundamenta en la recuperación de cartera y el mayor recaudo por concepto de declaraciones sugeridas a los contribuyentes.

Este es un logro, fruto del proceso de modernización y actualización tecnológica de la DIAN, cuyo principal objetivo es reducir la morosidad de los contribuyentes y la evasión tributaria. Sin embargo, es importante señalar que las metas fueron logradas por el compromiso de los servidores de la Entidad, quienes han venido asumiendo sobrecargas laborales para alcanzar los propósitos institucionales.

Dichas situaciones se verán exponencialmente en aumento si tenemos presente que, de acuerdo con la exposición de motivos para la expedición de la 'Reforma tributaria para la igualdad y la justicia social', se tiene como meta un recaudo de \$25 billones (1,72% del PIB) en 2023 y, en promedio, de 1,39% del PIB entre 2024 y 2033. Hacia el mediano plazo, la gestión de la DIAN en la lucha contra la evasión contribuirá para obtener gradualmente recursos totales equivalentes a \$50 billones (3,4% del PIB) por año.

Ese recaudo es fundamental para financiar el gasto social y lograr una mejor redistribución del ingreso en favor de los hogares vulnerables en Colombia, con importantes efectos en su bienestar. Como resultado, la pobreza monetaria y extrema se reducirían significativamente y la desigualdad mostraría una caída cercana a 9 veces la caída anual promedio observada durante los últimos 14 años.



Para alcanzar los propósitos del Gobierno Nacional, se deben adoptar diferentes medidas que apuntan principalmente a la ampliación de la base de imposición a través de la implementación de nuevos impuestos y la eliminación de exenciones, entre otros aspectos no menos relevantes que tendrán injerencia en los compromisos asumidos.

Para atender estos retos, deben fortalecerse las capacidades institucionales que le permitan a la DIAN ser lo suficientemente ágil y eficiente frente a sus grupos de interés, para lograr una mayor cercanía a través de acciones que impacten positivamente en los contribuyentes y faciliten los trámites y servicios al ciudadano. Para ello se requiere potencializar no solo las capacidades tecnológicas sino también incrementar el recurso humano con el que cuenta la Entidad.

Colombia necesita alcanzar la reactivación económica en un escenario fiscal sostenible con reducción del déficit y la deuda nacional, así como con estimaciones de un buen recaudo tributario y de control aduanero. Para ello, es necesario fortalecer a la DIAN institucionalmente con un número de personal suficiente que pueda incrementar los resultados de las metas de recaudo, robusteciendo la inteligencia y la capacidad de fiscalización, y ampliando la cobertura regional en materia de servicio y control, para obtener mejores ingresos por recaudación. Es preciso aprovechar la información disponible sobre los contribuyentes para mejorar el control al proceso de recaudo de impuestos mediante acciones de fiscalización selectivas, masivas y de combate del fraude que, a su vez, conlleven al cumplimiento voluntario de los contribuyentes.

Debe tenerse una adecuada gestión del cobro que permita la toma de decisiones tácticas y operativas de control de cartera de deuda mediante la segmentación de contribuyentes que permita crear una oferta específica en servicios para contribuyentes de buen comportamiento y en control para los demás (CONPES 3993, 2020).

Adicionalmente, la Ley 223 de 1995, el Decreto Reglamentario 482 de 1996 y la Ley 1607 de 2012, hicieron que la DIAN cuente con un Plan de Choque contra la Evasión y el Contrabando. No obstante, existen retos y estrategias para darle continuidad, lo que requiere contar con el personal suficiente que asuma las siguientes iniciativas contra la evasión:

1. Gestión estratégica de los datos
2. Focalización y priorización del control
3. Lucha coordinada contra las estructuras delictivas
4. Control inductivo hacia una Colombia más honesta
5. Control extensivo y facilitación

La Entidad también debe fortalecer el control aduanero para la lucha anticontrabando y el lavado de activos, la prevención del riesgo ambiental y la violación de los derechos de propiedad intelectual, la defensa de la salud, la garantía de la seguridad en las fronteras y, en general, la seguridad de la cadena logística. Todas estas tareas se han visto afectadas por la sobrecarga laboral que tienen los funcionarios, lo que disminuye la capacidad de respuesta institucional.

Asimismo, el endurecimiento de la persecución penal de las infracciones tributarias se ha convertido en política estatal y ha conllevado a la creación y modificación de dos nuevos tipos penales de carácter tributario (omisión de activos e inclusión de pasivos inexistentes, y la defraudación o evasión tributaria, mediante las leyes 1819, 1943 y 2010), así como la modificación del delito de omisión de agente retenedor (Ley 1819 de 2016) y de los delitos asociados a la cadena del contrabando (Ley 1762 de 2015).

La implementación de estas normas genera la necesidad de ajustes constantes al procedimiento de atención a procesos penales, la interrelación con las áreas generadoras de insumos de denuncia

y respuestas a solicitudes de información, el diseño e implementación de nuevos controles y la atención de dudas, inquietudes y consultas relacionadas con la recolección de elementos materiales de prueba, cadena de custodia, alcance de los nuevos tipos penales, determinación de perjuicios sufridos y reclamación de los mismos en sede judicial. Todo ello exige un incremento en la fuerza laboral.

Tampoco se puede dejar de lado que la falta de capacidad operativa derivada del reducido número de servidores públicos en la Entidad ha reducido la gestión oportuna y eficaz para iniciar el proceso de cobro coactivo a la totalidad de obligaciones tributarias aduaneras y cambiarias, toda vez que se busca cobrar en oportunidad y evitar el fenómeno de la prescripción de la acción.

En el mismo sentido, se presentan deficiencias en el seguimiento, control y monitoreo de las actividades y procedimientos. Igualmente, falta impulso procesal y de gestión en la búsqueda de los bienes a la totalidad de los contribuyentes, así como de los deudores solidarios, y se requiere un mayor número de funcionarios para garantizar una cobertura del 100% en el cumplimiento de los objetivos misionales.

Adicionalmente, se necesita una mayor intervención para hacer efectiva la medida cautelar decretada y practicada dentro de los procesos de cobro para recuperar lo adeudado por los contribuyentes, así como reliquidar intereses y efectuar el análisis para la normalización de saldos que implican un mayor recaudo. Estas acciones se logran con la asignación de más personal.

No menos importantes son las acciones ante las solicitudes de devolución y/o compensación que reflejan riesgo alto por inconsistencia en los valores reportados en las declaraciones de renta y ventas, las cuales requieren ser sometidas a proceso de verificación por parte del subproceso de fiscalización y liquidación. No obstante, por falta de talento humano se procede a abrir investigaciones sobre las cuantías más representativas de manera aleatoria y depurada y no en un 100% para garantizar un mayor y mejor control.

En adición a lo anterior, es necesario fortalecer con recurso humano el desarrollo de los procedimientos relacionados con las actuaciones de oficio masivas, la administración del servicio en línea, el control de la información, así como el registro y la administración del RUT. De esta manera, se facilitarán mecanismos que promoverán el cumplimiento por parte de los distintos grupos de contribuyentes, dado que, en los resultados de la evaluación del servicio efectuada por la Entidad publicada en el 2022 con la participación de más de 12.000 usuarios y contribuyentes, se detectó en los últimos años una caída significativa en la percepción de la calidad general del servicio brindado por la Entidad.

En atención a la necesidad de dimensionar e identificar las necesidades existentes se contrató una consultoría internacional para realizar el levantamiento de cargas laborales en cada uno de los procesos y elaborar el estudio que soporta técnicamente las necesidades institucionales, con miras a fortalecer el talento humano hacia el logro de una Entidad más productiva y eficiente.

El presente estudio técnico sustenta la necesidad de ampliación y modernización de la planta de personal de la DIAN, por cuanto la falta de recursos humanos limita las capacidades necesarias para la ejecución de sus funciones, dificultando la entrega en tiempo y forma de los productos y servicios de la Entidad, como ampliamente se ha documentado.

Producto del ejercicio adelantado, se estimó que para cumplir con los objetivos y metas planteadas se requiere aumentar la planta de personal en un 72,26%. El 70,24% de este crecimiento se explica especialmente a partir de la necesidad de fortalecer las capacidades en los procesos de cumplimiento de obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias, así como en aquellos vinculados con el recaudo, cobro de tributos y actividades con la comercialización de mercancías.



Las necesidades identificadas se articulan con los compromisos relativos al aumento de las metas del recaudo y la disminución de la tasa de evasión, lo que genera un efecto indirecto en la ampliación de la base de contribuyentes como consecuencia del aumento de la percepción del riesgo ante incumplimiento o informalidad.

De igual manera, el estudio arrojó la necesidad de recomposición de los niveles jerárquicos, de manera que la participación del nivel profesional integrado por gestores e inspectores se incremente de un 55% a un 70% de la planta actual permanente, a fin de contar con los perfiles adecuados.

Según los resultados del estudio, el impacto estimado del redimensionamiento en la planta tendrá un efecto directo en la recaudación y la capacidad operativa de la DIAN para que cumpla a cabalidad con sus objetivos misionales.

El estudio técnico incorpora un análisis comparativo de la DIAN con agencias tributarias y aduaneras en Latinoamérica, en lo que respecta a procesos de cambio organizacional, así como las normas vigentes asociadas a temas fundamentales de la estructura organizacional, carrera administrativa, nomenclatura y clasificación de empleos, remuneración y modificaciones a la planta de personal.

Se enuncian compromisos del orden político, normativo, económico, tecnológico, social y ambiental que configuran el contexto externo que tiene implicaciones en la Entidad en lo que se refiere a sus capacidades de gestión con relación a la planta de personal necesaria.

Luego, en la búsqueda de un análisis interno integral, se analizan aspectos relacionados con la actualidad, tales como su mapa de procesos, los subprocesos y la situación particular de sus procedimientos de trabajo, lo que otorga elementos para el fortalecimiento institucional.

Finalmente, se presenta el análisis de las cargas de trabajo de la DIAN que permite identificar la relación entre las metas de gestión previstas para cada uno de sus procesos, subprocesos y procedimientos de trabajo, y los tiempos estándares que son requeridos para la ejecución con calidad de las actividades que los integran. De esta manera, queda conformada la propuesta de ampliación de planta de personal permanente de la Entidad.



1.

.....  
**ACERCA  
DE LA ENTIDAD**



## 1.1. Nombre de la Entidad y reseña histórica

La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, Entidad adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, se constituyó como Unidad Administrativa Especial mediante Decreto No. 2117 de 1992, cuando el 1º de junio del año 1993 se fusionó la Dirección de Impuestos Nacionales (DIN) con la Dirección de Aduanas Nacionales (DAN), y se organizó como la Unidad Administrativa Especial, Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales sin personería jurídica. Mediante el Decreto No. 1071 de 1999 se realizó una nueva reestructuración y con ella se le dio personería jurídica, así como autonomía administrativa y financiera.

Por medio del Decreto No. 4048 del año 2008, se modificó la estructura de la Entidad, siendo la estructura vigente la dispuesta en el Decreto No. 1742 de 2020.

## 1.2. Naturaleza jurídica

La DIAN está organizada como una Unidad Administrativa Especial del orden nacional de carácter eminentemente técnico y especializado, con personería jurídica, autonomía administrativa y presupuestal y con patrimonio propio, adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

## 1.3. Objeto

La DIAN tiene como objeto coadyuvar a garantizar la seguridad fiscal del Estado colombiano y la protección del orden público económico nacional, mediante la administración y control al debido cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras, cambiarias, los derechos de explotación y gastos de administración sobre los juegos de suerte y azar explotados por entidades públicas del nivel nacional y la facilitación de las operaciones de comercio exterior en condiciones de equidad, transparencia y legalidad (DIAN, 2022 - a).

Según el parágrafo del artículo 53 de la Ley No. 633 de 2000, “... *el servicio público prestado por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales se define como servicio público esencial...*” (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2022 - a).

## 1.4. Eventos que han afectado al desarrollo organizacional

En esta sección se efectúa una introducción conceptual acerca del análisis de las capacidades institucionales para luego identificar eventos recientes que, tal como se mencionó en el capítulo “Diagnóstico Organizacional” de este documento, las afectan y las afectarán en el corto y mediano plazo, a saber:

### 1.4.1. Introducción conceptual acerca del análisis de capacidades institucionales

Las Entidades del orden nacional establecen metas de gestión vinculadas al mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos. Es debido a ello que se debe introducir el concepto de Capacidad Estatal entendido como “*la aptitud de las instancias gubernamentales de plasmar a través de políticas públicas los máximos niveles posibles de valor social*” (Banco Interamericano de Desarrollo, 2004).

Las capacidades estatales se miden en relación con la posibilidad del Estado de concretar tales metas (Corporación Andina de Fomento, 2015). En función de ello, se pueden clasificar en:

- **Burocráticas y administrativas:** las cuales remiten a la capacidad para ejecutar políticas públicas.

- **Legales:** que hacen referencia a la capacidad de diseñar y hacer cumplir el ordenamiento jurídico.
- **Infraestructurales:** que se relacionan con el alcance y despliegue territorial del Estado.
- **Fiscales:** las cuales son las que determinan la capacidad de recaudar tributos.

Las capacidades estatales pueden tener un desarrollo espiralado, que crece y decrece en el tiempo, así como también pueden tener una significativa diferencia en dos periodos distintos: aquella capacidad que en un determinado contexto resulte necesaria puede dejar de serlo al producirse un cambio en el mismo.

La Universidad de los Andes, la Escuela Superior de la Administración Pública y el Departamento Administrativo de la Función Pública realizaron el estudio denominado “Lineamientos Básicos para una Política de Gestión del Recurso Humano para el Contexto del Sector Público Colombiano. Para Servir Mejor al País: ¿Cómo hacer estratégica la Gestión del Talento Humano en las Organizaciones Públicas Colombianas? Según el estudio resulta necesario “... hacer un esfuerzo para pasar de una visión eficientista que pretende limitar gastos en funcionamiento a una visión estratégica que comprenda que las inversiones en capital humano son costo-efectivas y se traducen en resultados”.

En el mismo sentido, el estudio afirma que *“un tema fundamental en la gestión del talento humano es la necesidad de tener una fuerza de trabajo que responda a las necesidades de la organización en número y funciones, a través de la Planeación del Empleo”* (UniAndes - Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo, 2015).

Por su parte, la Guía para la Gestión Estratégica del Talento Humano afirma que *“la primera de las áreas en las que se puede crear valor es la del dimensionamiento –tanto cuantitativo como cualitativo– del capital humano, lo que implica conseguir que el volumen de personal sea ajustado, es decir, ni deficitario ni excesivo, y que contenga los perfiles de cargos adecuados para las tareas que se deben realizar”*. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018 - b).

A partir de esta breve introducción conceptual, se presentan a continuación los principales eventos recientes que afectan a las capacidades institucionales de la DIAN.

## 1.4.2. Eventos recientes que afectan las capacidades institucionales

### 1.4.2.1. Modificación de la estructura organizacional

El Decreto No. 1742 de 2020 modificó la estructura organizacional de la DIAN transformándola en un esquema gerencial sólido, optimizando el modelo de gobernanza institucional para el fortalecimiento de la planificación estratégica y la gestión territorial de la Entidad. Asimismo, ese rediseño tuvo como objetivos potenciar el modelo de gestión del talento humano, los procesos de gestión tributaria, aduanera y cambiaria, mejorar la gestión tecnológica, los datos y la seguridad de la información para la toma de decisiones.

Con la nueva estructura organizacional, la DIAN comenzó a resolver aspectos de gestión en cada una de sus dependencias, relacionadas con la supervisión y control del cumplimiento de las metas, la calidad del servicio y los tiempos requeridos para la ejecución de sus actividades.

Sin embargo, y tal como se mencionó en la última justificación técnica realizada para la ampliación de 1000 empleos (agosto 2022), este cambio en su estructura organizacional requiere del fortalecimiento de sus capacidades de gestión para continuar favoreciendo aspectos asociados



con la coordinación entre dependencias, especialmente entre el Nivel Central y el Nivel Local, asegurando la debida planificación y cumplimiento de las metas institucionales.

Por otra parte, si bien los funcionarios de la DIAN realizaron grandes esfuerzos para mantener la calidad del servicio durante la pandemia por el covid-19, aún queda pendiente la tarea de estandarizar nuevos procesos digitales que fueron puestos en práctica para atender la coyuntura y que ofrecen una propuesta de valor para el ciudadano.

Asimismo, los volúmenes de producción de sus distintos procedimientos de trabajo solo pueden ser atendidos a partir de un esfuerzo significativo del personal, lo que puede repercutir no solo en los riesgos asociados a la correcta implementación de los estándares de trabajo sino también en la salud de los trabajadores, lo que a su vez impacta en los índices de ausentismo de la Entidad.

Tal como lo evidencian los recientes resultados de la encuesta de satisfacción realizada a la ciudadanía por parte de la DIAN, resulta necesario fortalecer las capacidades que permitan mejorar la calidad del proceso de cercanía al ciudadano, considerando la complejidad asociada con la dispersión de los canales de comunicación y los desafíos relacionados con la seguridad de la información y la administración de los sistemas de gestión.

Por lo tanto, para atender los desafíos institucionales que plantea el nuevo diseño organizacional, para resolver los problemas que ocasionan las sobrecargas en los distintos procesos de trabajo y para mejorar la calidad del servicio se necesita crear nuevos empleos, tal como se evidencia en los análisis que se presentarán más adelante, relacionados con la identificación de las cargas de trabajo de la DIAN.

#### 1.4.2.2. Reforma Tributaria

La Reforma Tributaria (RT) tiene como objeto avanzar fundamentalmente en dos dimensiones: primero, disminuir las exenciones inequitativas de las que gozan las personas naturales de más altos ingresos y algunas empresas, así como cerrar caminos para la evasión y la elusión tributaria; y segundo, lograr la consecución suficiente de recursos para financiar el fortalecimiento del sistema de protección social. Lo anterior se alcanza a través de ajustes al sistema tributario, que permiten avanzar en materia de progresividad, equidad, justicia, simplicidad y eficiencia. (MHCP, 2022 - a). La RT ofrece, además, “nuevas herramientas a la administración tributaria para hacer un mayor control a la evasión en Colombia, pues según diversos estudios en el país, la evasión puede superar los \$50 billones” (MHCP, 2022 - a).

La ley implementa mecanismos tributarios progresivos, preservando el poder adquisitivo de las clases menos pudientes y asignándoles mayor responsabilidad fiscal a aquellos miembros de la sociedad con mejor posicionamiento económico. Dadas las negociaciones con los sectores productivos, se establecen modificaciones a los regímenes impositivos para empresas.

Los recursos obtenidos a partir de la RT serán destinados a programas sociales y de desarrollo productivo. Esto es posible porque una estructura tributaria progresiva, además de redundar en mejores niveles de recaudación, se constituye en un valioso instrumento de distribución de ingresos.

La propuesta del Plan de Desarrollo del Gobierno Nacional presentada en el mes de noviembre del 2022, denominada “Colombia: Potencia Mundial de la Vida”, destaca el rol clave que tiene la DIAN: *“La reforma tributaria propuesta por el Gobierno tiene tres grandes propósitos: (a) incidir de manera efectiva en la distribución del ingreso, poniendo a pagar más a quienes más reciben y más riqueza tienen; (b) acelerar el proceso de transición energética con el fin de impulsar la transformación productiva, complementada con las estrategias de inclusión de economía*

popular; (c) inducir a una mejora en las condiciones con inversiones sociales en para los hogares más pobres, así como el financiamiento de una política social más efectiva para corregir las desigualdades y mejorar el acceso a educación, a la salud y a un mejor Estado.” (Presidencia de la República de Colombia, 2022 - a)

La Reforma incorpora herramientas que le permiten a la DIAN reducir la evasión y elusión fiscal y procurar la prevención general del abuso, el fraude tributario, la doble contabilidad, entre otros. (MHCP, 2022 - d)

Asimismo, el documento de Exposición de Motivos indica:

*“En particular, se incluyen varias disposiciones orientadas a: i) mejorar la progresividad del sistema tributario mediante la articulación de reglas claras para empresas de economía digital con presencia económica significativa en el país, ii) delimitar las deducciones de los pagos en especie que pueden llegar a hacer los contribuyentes del impuesto de renta y complementarios, así como, iii) establecer unas tablas de porcentajes de costos y gastos deducibles indicativos del ingreso bruto, así como límites indicativos en precios de transferencias, diferenciados por actividades económicas y otorgando un coeficiente de erogaciones a cada uno, iv) y la precisión de criterios en materia de la determinación de la sede efectiva de administración (SEA) v) la ampliación al impuesto sobre las ventas e impuesto nacional al consumo la posibilidad de ser facturados por la Administración Tributaria, vi) incorporando un nuevo deber a los agentes de retención del gravamen a los movimientos financieros (GMF) de adoptar sistemas de control sobre las operaciones exentas en cuentas de ahorro y/o corrientes y vii) otorgando facultades extraordinarias al Gobierno nacional para modificar el Sistema Específico de Carrera Administrativa de los servidores de la U.A.E Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y regular algunos aspectos de su gestión del talento humano.” (MHCP, 2022 - d).*

Así, los objetivos planteados por la Reforma Tributaria en cuanto al recaudo se encuentran condicionados en parte por la estructura tributaria que define la progresividad fiscal y la política distributiva, pero también por la capacidad de la DIAN para gestionar los objetivos allí planteados. En el marco de su objeto, la Entidad tiene una responsabilidad con el país que exige una constante evolución y adaptación en todos sus procesos de trabajo, de modo que resulta necesario resolver las sobrecargas de trabajo que afectan el cumplimiento de las metas de recaudo previstas por el CONFIS (Consejo Superior de Política Fiscal) así como las definidas por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público en el Marco Fiscal de Mediano Plazo.

### 1.4.2.3. Programa de Apoyo a la Modernización

La DIAN, con el apoyo de expertos técnicos y organismos internacionales, identificó las problemáticas relacionadas con la baja capacidad de la plataforma tecnológica, gobierno de datos y seguridad de la información. Ello ocasiona problemas que impiden el normal cumplimiento de las metas estratégicas en el recaudo y en la satisfacción del ciudadano. Por tanto, el Programa de Apoyo a la Modernización (DIAN, 2022 - c) (Contrato de Préstamo BID 5148/OC-CO) contribuirá al desarrollo de la DIAN, a partir de los siguientes objetivos:

- Mejorar el modelo de gobernanza institucional que contribuya a la eficacia de la gestión tributaria y aduanera.
- Mejorar la eficiencia de la gestión tecnológica.



Este programa ha derivado en el cumplimiento de la meta anual y un aumento sustancial en el recaudo tributario, al mismo tiempo que ha facilitado el crecimiento en el número de declarantes. Entre 2017 y 2021, el recaudo por gestión creció 124,9% y presentó, únicamente, una leve contracción de \$0,6 billones (-4,4%) en 2020 frente al año anterior a causa de la pandemia.

Así, en los últimos años la gestión de la DIAN ha permitido el cumplimiento continuo de las metas de recaudo bruto y de recaudo neto durante el grueso del periodo 2018 a 2022. Lo anterior, apalancado en el incremento del número de declarantes del impuesto sobre la renta y del Régimen Simple de Tributación (RST), que pasaron de 3.153.513 en 2017 a 4.869.828 en 2021, lo que representa un incremento de 54,4%. Y se organiza en tres componentes, así:

- **Primero:** Organización Institucional y Recursos Humanos. Planifica actividades para proveer a la DIAN de una estructura y personal compatibles con sus roles de agente recaudador y facilitador del comercio exterior con base en las mejores experiencias internacionales.
- **Segundo:** Control y cumplimiento tributario y aduanero. Prevé actividades para proveer a la DIAN de procesos operativos conforme a las mejores prácticas internacionales y para la optimización de procesos de gestión tributaria y aduanera que permitan el aumento de su eficiencia en términos de mayor recaudo y mejor gestión del riesgo.
- **Tercero:** Plataforma Tecnológica, datos y seguridad de la información. Contiene acciones para realizar una transformación digital de la DIAN que permita la gestión basada en información oportuna y de calidad.

Los objetivos generales y específicos que plantea el Programa de Apoyo a la Modernización de la DIAN buscan desarrollar nuevas capacidades y comportamientos en los equipos de trabajo. En ese sentido, mejorar la eficacia y la eficiencia de la gestión tributaria y aduanera de la DIAN a través del despliegue de los tres componentes facilita las condiciones para la modernización de la Entidad hacia una estrategia de transformación digital.

Esta estrategia implica configurar holísticamente tres elementos: personas, procesos y tecnología, y brinda nuevas propuestas de valor a partir del desarrollo de capacidades digitales. La definición de los roles, responsabilidades, habilidades y esquemas de reporte, generan una brecha en términos de planta de personal, la cual es analizada en este estudio en términos tanto cuantitativos (dimensionamiento) como cualitativos.

En este sentido, uno de los pilares institucionales fundamentales para la modernización de la Entidad es la transformación del talento humano, lo que permitirá fortalecer la gestión y administración de la operatividad de la DIAN para el cumplimiento de sus objetivos institucionales.



**2.**

.....  
**MARCO LEGAL**



El marco legal está compuesto por el conjunto de normas que regulan el ejercicio de derechos y obligaciones de la Entidad. Es, además, un factor descriptivo del contexto en el que se inserta definiendo sus funciones en el marco del Estado y la sociedad.

Las normas que se mencionan a continuación inciden en el Estudio técnico por cuanto definen aspectos asociados con la estructura organizacional, carrera administrativa, nomenclatura y clasificación de empleos, remuneración y modificaciones a la planta de personal.

## 2.1. Normativa del orden nacional

El Ministerio de Hacienda y Crédito Público, como cabeza del sector, tiene a su cargo la orientación del ejercicio de las funciones atribuidas a Entidades adscritas y vinculadas, sin perjuicio de las potestades de decisión que les correspondan, así como de su participación en la formulación de la política, en la elaboración de los programas sectoriales y su ejecución. La DIAN, como ente adscrito, desarrolla sus funciones atendiendo los fines del Estado y la función administrativa, consagrados en los artículos 2 y 209 de la Constitución Política de Colombia. En especial, aplica las siguientes disposiciones de carácter general:

**Tabla 1. Normativa - renovación del Estado**

Norma	Temática
Ley 489 de 1998	Regula la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional
CONPES 3527 de 2008	Política nacional de competitividad y productividad.
CONPES 3582 de 2009	Política nacional de ciencia, tecnología e innovación.
CONPES 3674 de 2010	Lineamientos de política para el fortalecimiento del sistema de formación de capital humano.
CONPES 3920 de 2018	Política nacional de explotación de datos (Big Data).
Decreto 612 de 2018	Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción al Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
Ley 1955 de 2019	Capítulo N°5 Pacto por la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y Capítulo N°15 Pacto por una gestión pública efectiva.
CONPES 3993 de 2020	Concepto favorable al patrimonio autónomo fondo -DIAN-

Fuente: elaboración propia de la Dirección de Gestión Corporativa  
Subdirección de Gestión de Empleo Público

## 2.2. Normativa relacionada con la DIAN

La Entidad se rige por las siguientes disposiciones del orden externo e interno:

**Tabla 2. Estructura organizacional**

Norma	Temática
Decreto 1742 de 2020	Modifica la estructura de la -DIAN-
Resolución 64 del 9 de agosto de 2021	Determina la competencia funcional y territorial de las Direcciones Seccionales de la -DIAN-
Resolución 65 del 9 de agosto de 2021	Adopta la codificación de la -DIAN-
Resolución 66 del 9 de agosto de 2021	Autoriza el funcionamiento de las Direcciones Seccionales Delegadas de Impuestos y Aduanas de -DIAN- y determina su competencia funcional y territorial
Resolución 67 del 9 de agosto de 2021	Reclasifica el tipo al que corresponden unas Direcciones Seccionales de la -DIAN-.
Resolución 68 del 9 de agosto de 2021	Define la competencia territorial de la Dirección de Gestión de Policía Fiscal y Aduanera
Resolución 69 del 9 de agosto de 2021	Distribuyen las Divisiones y sus funciones y se crean los Grupos Internos de Trabajo con sus funciones, en las Direcciones Seccionales de la -DIAN-.
Resolución 70 del 9 de agosto de 2021	Crea los grupos internos de trabajo en el Nivel Central -DIAN-.
Resolución 107 del 4 de octubre de 2021	Crea la Coordinaciones en la Dirección Operativa de Grados Contribuyentes

Fuente: elaboración propia de la Dirección de Gestión Corporativa  
Subdirección de Gestión de Empleo Público

**Tabla 3. Sistema Específico de Carrera Administrativa**

Norma	Temática
Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios	Regula el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 19 de 2012	Modifica el artículo 46 de la Ley 909 de 2004.
Decreto 1083 de 2015	Único reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto ley 71 de 2020	Establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la -DIAN-, y expide normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano.
Decreto 770 de 2021	Sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015

Fuente: elaboración propia de la Dirección de Gestión Corporativa  
Subdirección de Gestión de Empleo Público

**Tabla 4. Nomenclatura y Clasificación de Empleos**

Norma	Temática
Decreto 4049 de 2008	Establece el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de la -DIAN-.
Decreto 4952 de 2011	Modifica el Decreto 4049 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1785 de 2014	Establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.
Decreto 2185 de 2017	Modifica el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de la -DIAN-.
Decreto 1743 de 2020	Modifica el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de la -DIAN- y se fijan unas remuneraciones.

Fuente: elaboración propia de la Dirección de Gestión Corporativa  
Subdirección de Gestión de Empleo Público

**Tabla 5. Planta de empleo público**

Norma	Temática
Decreto 4051 de 2008	Establece la Planta de Personal de la -DIAN-
Decreto 1267 de 1999	Establece la planta de personal de la -DIAN-. (para los que no se acogieron al Decreto 618 de 2006).
Decreto 1268 de 1999	Establece el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos de la contribución de la -DIAN-
Decreto 2326 de 2009	Modifica parcialmente el Decreto 4050 de 2008.
Decreto 1322 de 2011	Modifica la planta de personal de la -DIAN-
Decreto 4951 de 2011	Crea unos empleos temporales en la planta de personal de la -DIAN-
Decreto 1837 de 2012	Crea unos empleos temporales en la planta de personal de la -DIAN-
Decreto 1702 de 2014	Prórroga de la vigencia de unos empleos temporales en la planta de personal de la -DIAN-
Decreto 2393 de 2015	Modifica la Planta de Personal de la -DIAN-
Decreto 2394 de 2015	Modifica la Planta de Personal de la -DIAN-.
Decreto 2153 de 2017	Suprime algunos empleos de la planta de personal, se suprimen empleos temporales creados mediante el Decreto 4951 de 2011 y se crean empleos en la planta de personal de la Entidad.
Decreto 2184 de 2017	Modifica la Planta de Personal de la -DIAN-
Decreto 1968 de 2022	Crea 1.000 temporales en la planta de personal de la DIAN.

Fuente: elaboración propia de la Dirección de Gestión Corporativa  
Subdirección de Gestión de Empleo Público

**Tabla 6. Salarios**

Norma	Temática
Decreto 4050 de 2008	Disposiciones en materia salarial para la -DIAN-
Decreto 618 de 2006	Disposiciones en materia salarial para la -DIAN-
Decreto 2186 de 2017	Modifica algunas disposiciones en materia salarial de la -DIAN-
Decreto 2326 de 2009	Modifica parcialmente el Decreto 4050 de 2008
Decreto 714 de 2009	Fija la escala de asignación básica para los empleos de la -DIAN- y se dictan otras disposiciones en materia salarial
Decreto 1746 de 2017	Normas en materia salarial para los servidores de la -DIAN-
Decreto 1785 de 2017	Modifica el inciso 5 del artículo 1o del Decreto 1746 de 2017
Decreto 307 de 2020	Disposiciones en materia salarial para la -DIAN-
Decreto 973 de 2021	Disposiciones en materia salarial para la -DIAN-

Fuente: elaboración propia de la Dirección de Gestión Corporativa  
Subdirección de Gestión de Empleo Público

**Tabla 7. Manual específico de requisitos y funciones**

Norma	Temática
Resolución 60 de 2020	Adopta el Manual Específico de Requisitos y Funciones para los empleos de la planta permanente de personal de la -DIAN-
Resolución 089 de 2020	Modifica la Resolución 60 de 2020
Resolución 021 de 2021	Modifica la Resolución 061 de 2020 que establece los requisitos mínimos exigidos para los empleos DIAN
Resolución 053 de 2021	Modifica la Resolución 60 de 2020
Resolución 156 de 2021	Modifica la Resolución 60 de 2020
Resolución 157 de 2021	Modifica la Resolución 60 de 2020

Fuente: elaboración propia de la Dirección de Gestión Corporativa  
Subdirección de Gestión de Empleo Público



**3.**

.....  
**ANÁLISIS  
EXTERNO**

En este capítulo se presentan consideraciones que permiten comparar a la DIAN en el contexto de las Administraciones Tributarias de América Latina, las cuales son tenidas en cuenta para evaluar con una perspectiva amplia y estratégica las capacidades institucionales actuales de la DIAN.

Luego, se enuncian compromisos de orden político, normativo, económico, social y ambiental que impactan la Entidad, en lo que se refiere a sus capacidades de gestión asociadas con la planta de personal.

### 3.1. Contexto internacional de las Administraciones Tributarias

Tomando como punto de partida los datos identificados en el marco de la Encuesta Internacional sobre Administración Tributaria (en adelante, se utiliza la sigla en inglés, ISORA, *International Survey on Revenue Administration*) es posible identificar la situación actual de la DIAN con respecto a otras Agencias Tributarias de la Latinoamérica (CIAT - Morán, Dalmiro - Díaz de Sarralde Miguez, Santiago, 2021). ISORA es una herramienta conducida por diferentes organizaciones internacionales: el Fondo Monetario Internacional (FMI), la Organización Intra-Europea de Administraciones Tributarias (IOTA), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Centro Interamericano de Administraciones Tributarias (CIAT) y, recientemente, el Banco Asiático de Desarrollo (BAD).

Su objetivo principal es la colección de datos estandarizados relativos a las administraciones tributarias que permiten, entre otros aspectos, un mayor nivel de análisis comparativo de los indicadores de gestión, tales como recaudo, estructura de costos y recursos humanos, entre otros.

Los datos que se presentan a continuación incluyen el análisis de los impuestos sobre la Renta (ISR), al Valor Agregado (IVA), selectivos al consumo y los recursos aduaneros con los que cuenta cada uno de los países que hicieron parte de la encuesta.

#### 3.1.1. Análisis de los ingresos totales netos

Los Ingresos Totales Netos (ITN) son una aproximación al volumen de trabajo de la Agencia Tributaria en función de la masa monetaria que les ingresa o del total del ingreso administrado. En relación con su composición y estructura a nivel global, el ISR es el principal impuesto en términos del aporte recaudatorio -40,1% del total. Luego, en segundo lugar, se ubica el IVA, el cual contribuye con una media de 30,6% del ITN.

El resto de la estructura de los ITN está compuesto por un conjunto variado de impuestos (20,1%), Contribuciones de Seguridad Social (6,4%) y, en última instancia, los recursos no tributarios (2,8%). (CIAT - Morán, Dalmiro - Díaz de Sarralde Miguez, Santiago, 2021).

Esta distribución se mantiene dentro de las mismas proporciones si se compara a los países agrupados por nivel de ingresos o bien países miembros de CIAT o Países de América Latina y Caribe (ALC), aunque en estos casos la menor participación relativa de los tributos directos, son compensados por una mayor participación del IVA. Desde el punto de vista de los ITN de cada país de América Latina que son miembros del CIAT participante en la encuesta, se observa que en Colombia los ITN representan el 13,6% del PIB, siendo el valor mínimo el de Ecuador con 12,3% y el máximo el correspondiente a Argentina con un 22,7%.

**Gráfico 1 - Ingreso Total Neto (ITN) medido en función del PIB por país**

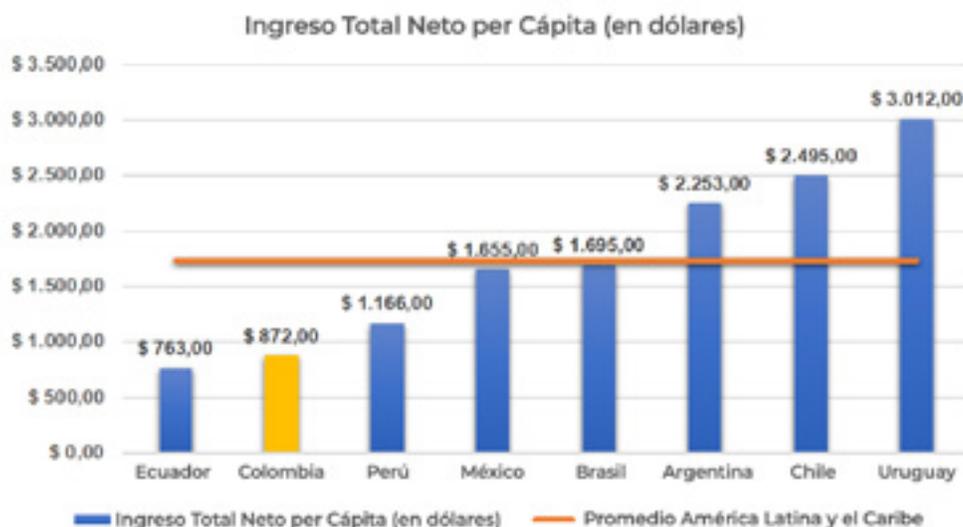


Fuente - Morán, Dalmiro y Díaz de Sarralde Míguez, Santiago (2021). Panorama de las administraciones tributarias en los países del CIAT. Ingresos, recursos, funcionamiento y estado de la transformación digital en la antesala previa a la pandemia de COVID-19. Centro Interamericano de Administraciones Tributarias (CIAT)

Como se observa, el promedio que arroja el ITN de las agencias de América Latina en porcentaje del PIB se encuentra en el orden del 16,84%. Colombia se encuentra por debajo de ese promedio y, en relación con los países analizados, solo está por encima de Ecuador. Esta situación puede explicarse por la configuración actual del sistema tributario y por sus respectivas capacidades de recaudo.

Otro elemento de análisis que complementa los anteriores datos, y que permite visualizar la situación de la DIAN en comparación con otros países de América Latina, es el ITN per cápita:

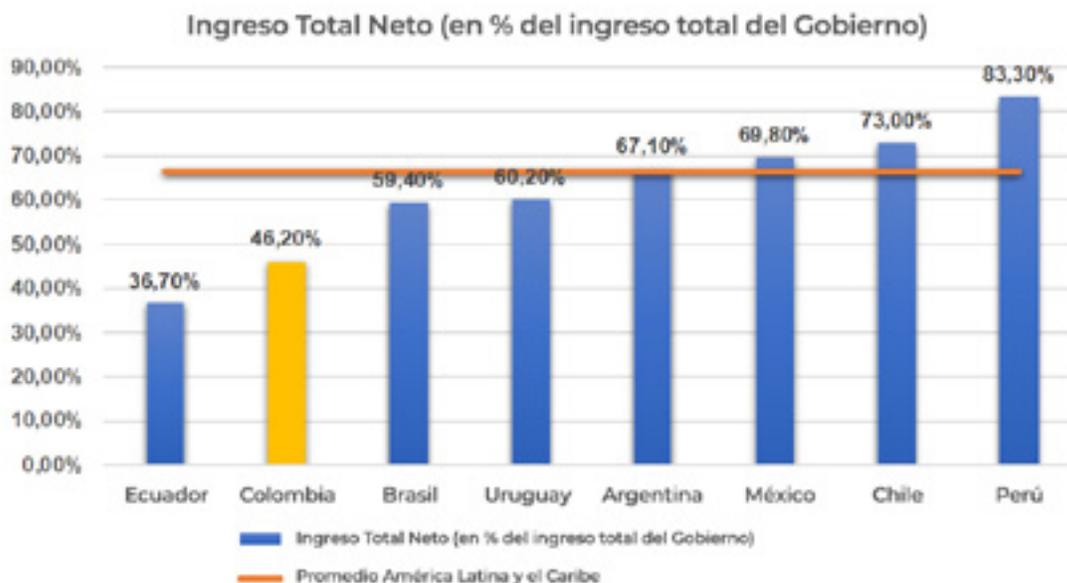
**Gráfico 2 - Ingreso Total Neto (ITN) per cápita por país**



Fuente - Morán, Dalmiro y Díaz de Sarralde Míguez, Santiago (2021). Panorama de las administraciones tributarias en los países del CIAT. Ingresos, recursos, funcionamiento y estado de la transformación digital en la antesala previa a la pandemia de COVID-19. Centro Interamericano de Administraciones Tributarias (CIAT)

La posición de Colombia da cuenta de una brecha cercana al 100% con respecto al promedio de la región. Esta situación refuerza la idea expresada anteriormente acerca de las posibles implicaciones de la configuración actual de los tributos, así como de la capacidad de recaudo de cada Agencia. En ese sentido, se presenta a continuación el análisis comparado en términos de la relación entre los ITN sobre el ingreso del Gobierno:

**Gráfico 3 - Ingreso Total Neto (ITN) medido como porcentaje del ingreso total del Gobierno por país**



Fuente - Morán, Dalmiro y Díaz de Sarralde Míguez, Santiago (2021). Panorama de las administraciones tributarias en los países del CIAT. Ingresos, recursos, funcionamiento y estado de la transformación digital en la antesala previa a la pandemia de COVID-19. Centro Interamericano de Administraciones Tributarias (CIAT)

Tal como se observa, los ingresos fiscales representan el 46,20% del ingreso total del Gobierno, lo que posiciona a la DIAN por debajo del promedio del resto de los países.

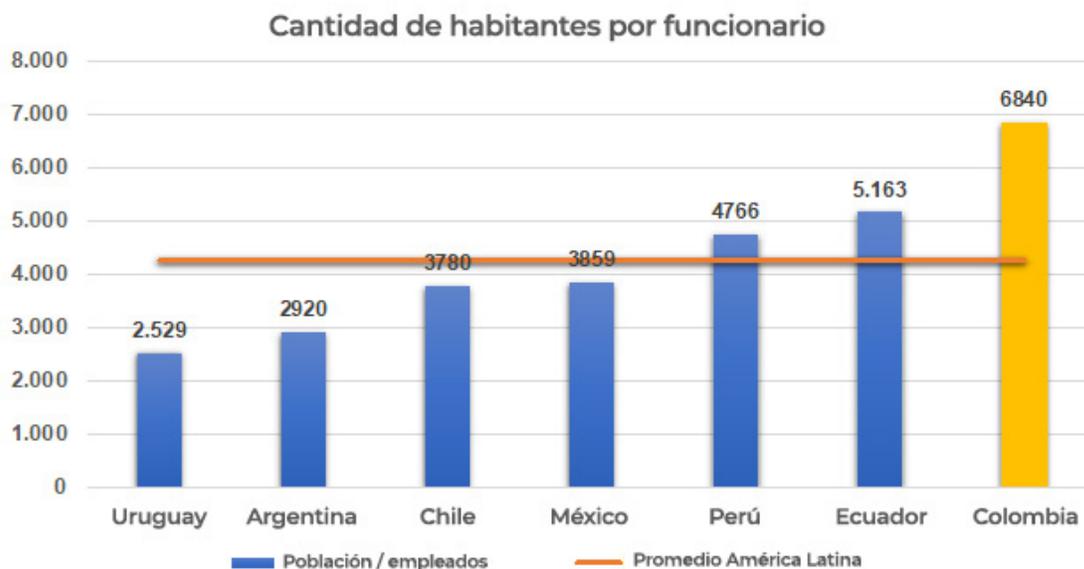
Los datos presentados en este apartado no son concluyentes acerca de la capacidad de recaudo de la DIAN con respecto a otras Agencias Tributarias de la región. Por lo tanto, resulta necesario complementar lo anterior identificando cuál es la relación entre la planta de personal disponible en la administración y el universo administrado.

### 3.1.2. Relación entre la planta de personal con el universo administrado

A continuación se realiza el análisis comparado de la planta de personal de la DIAN con respecto a otras Agencias Tributarias de América Latina, teniendo en cuenta las variables de población total, población económicamente activa y el universo de contribuyentes activos en los principales tributos aplicados.

En el siguiente gráfico, de acuerdo con la última encuesta realizada por el CIAT (CIAT - Morán, Dalmiro - Díaz de Sarralde Miguez, Santiago, 2021) es posible dar cuenta de la relación entre la población total y el número de funcionarios de las agencias tributarias de América Latina:

**Gráfico 4 - Cantidad de habitantes de la población total por funcionario según país**



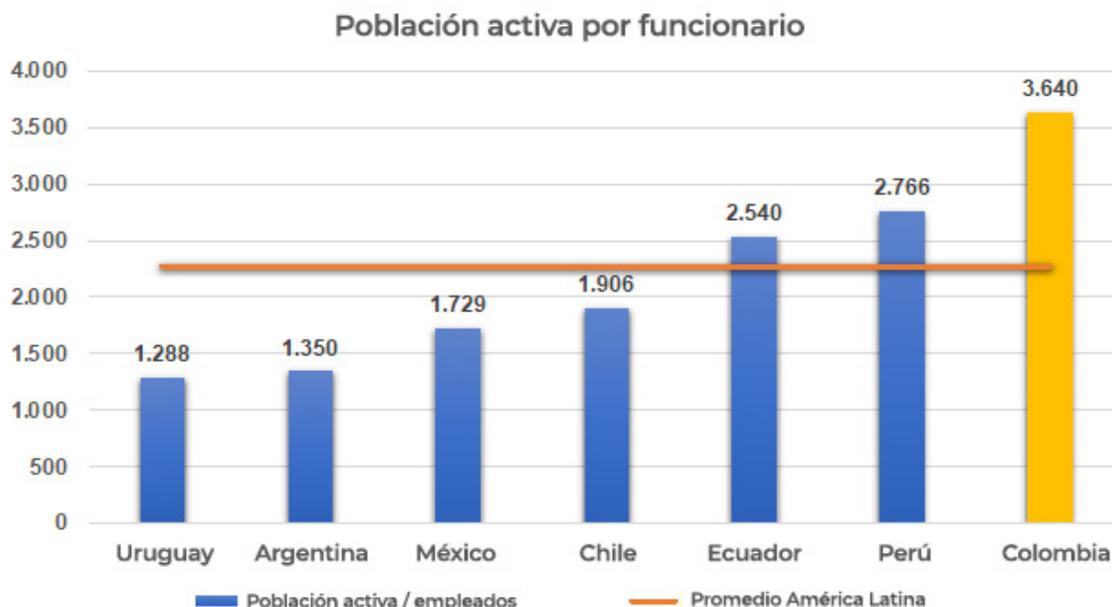
Fuente - Morán, Dalmiro y Díaz de Sarralde Miguez, Santiago (2021). Panorama de las administraciones tributarias en los países del CIAT. Ingresos, recursos, funcionamiento y estado de la transformación digital en la antesala previa a la pandemia de COVID-19. Centro Interamericano de Administraciones Tributarias (CIAT)

Considerando los países de América Latina aquí analizados, se obtiene que en promedio hay un funcionario por cada 4.265 habitantes. Sin embargo, Colombia presenta un resultado significativamente más elevado: un funcionario por cada 6.840 habitantes.

Así, cada funcionario de la DIAN alcanza a un 170,46% de habitantes por encima de Uruguay, un 134,25% por encima de Argentina, un 80,95% sobre Chile, un 77,25% más que en México, un 43,52% más que en Perú y un 32,48% por encima de Ecuador.

Con el fin de acotar el universo contra el cual se puede analizar la planta de personal de la DIAN, se observa la relación entre la Población Económicamente Activa (PEA) y el número de funcionarios de las agencias tributarias de cada uno de los países analizados:

**Gráfico 5 - Cantidad de habitantes de la población económicamente activa por funcionario según país**



Fuente - Morán, Dalmiro y Díaz de Sarralde Míguez, Santiago (2021). Panorama de las administraciones tributarias en los países del CIAT. Ingresos, recursos, funcionamiento y estado de la transformación digital en la antesala previa a la pandemia de COVID-19. Centro Interamericano de Administraciones Tributarias (CIAT)

Esta tabla muestra que la DIAN tiene un bajo número de funcionarios para ejercer las labores de servicio, control y seguimiento a los posibles sujetos pasivos de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias en comparación con Uruguay, Argentina, México, Chile, Ecuador y Perú, dato que coincide con el estudio técnico elaborado por la DIAN, en 2018.

En el último Informe sobre Estudios Económicos en su versión para Colombia, (OCDE, 2019), la OCDE manifestó: *“En el ámbito de capacidad operativa se ve ampliamente en desequilibrio frente a otros países miembros de la OCDE, y podría concluirse que nuestro país es el que cuenta con menor capacidad operativa relacionada con la disponibilidad de recursos humanos dentro de la administración tributaria de los países que conforman la Alianza del Pacífico.”*

Las cifras aquí presentadas dan cuenta de la estrecha relación con los datos del apartado anterior: cuanto mayor es el ITN per cápita medido en dólares, menor es la cantidad de habitantes por funcionario. Por lo tanto, es posible concluir que Colombia puede incrementar el ITN en la medida que la DIAN fortalezca su planta de personal acercando la cantidad de habitantes por funcionario al promedio regional.



## 3.2. Factor política pública

### 3.2.1. Plan Financiero 2023

Según cifras del MHCP, durante el 2022 Colombia experimentó a nivel económico un buen desempeño a partir de la contribución de los sectores de comercio y manufactura y por la inversión en maquinaria y equipos. Además, el consumo privado y las exportaciones aportaron significativamente al desempeño de la economía.

Al respecto, el Ministerio señala: *“Como resultado de estos factores, el equipo técnico del Ministerio de Hacienda y Crédito Público revisó al alza el crecimiento esperado de 2022 a 8,2%. De cara a 2023, sin embargo, se espera una desaceleración del ritmo de crecimiento a 1,3%, como consecuencia de un entorno internacional adverso”* (MHCP, 2022 - b).

Asimismo, hace hincapié en que *“en 2023, el Gobierno planea continuar con el proceso de ajuste y consolidación de las finanzas públicas y garantizar la financiación responsable de los programas para la justicia social. En un entorno de mayor recaudo tributario, proveniente principalmente de la reforma tributaria, el déficit fiscal del GNC se reduciría a 3,8% del PIB en 2023, con un ajuste fiscal adicional de 1,7 puntos porcentuales del PIB (frente a 2022) y con un sobrecumplimiento de la regla fiscal de 0,3% del PIB. El déficit fiscal planeado para 2023 es inferior a lo que el Ministerio de Hacienda y Crédito Público proyectaba en septiembre (4,0%)”*. (MHCP, 2022 - b).

De lo anterior se desprende que la DIAN, para cumplir con los cometidos del plan financiero 2023 y, en particular, de la Reforma Tributaria, requiere de mayores capacidades operativas a las actuales que hagan posible consolidar una planta de personal cuantitativamente superior a la actual.

### 3.2.2. Marco fiscal de mediano plazo

El último informe del Marco Fiscal de Mediano Plazo (MFMP), actualizado en julio del 2022, reconoce una importante recuperación en la economía mundial luego del impacto negativo del covid-19. El MFMP estima un crecimiento del 6,1%, que puso el PIB en un 2,9% por encima del índice del 2019. En particular y en lo relativo a la economía colombiana, el crecimiento fue de 10,7% y estuvo apalancado por las ramas de comercio e industria manufacturera y por el consumo privado.

En relación con el balance fiscal del año 2021, el crecimiento se ubicó en torno al 7,1% del PIB, dato inferior al de los dos años anteriores. De acuerdo con el informe: *“el menor déficit frente a lo esperado en la versión anterior del MFMP se explica casi que completamente por un incremento nominal del recaudo tributario, lo que está alineado con el buen desempeño de la actividad productiva y los buenos resultados logrados por la DIAN”*. (MHCP, 2022 - c).

Para el cierre del año 2022, el MFMP de julio de 2022 estimó los ingresos totales del Gobierno Nacional en 16,7% del PIB y los ingresos tributarios, en alrededor del 14,9% del PIB. De este modo y de acuerdo con las estimaciones previstas por el MFMP, resulta necesario contar con las capacidades operativas necesarias para atender la gestión del incremento del recaudo previsto por el crecimiento de la actividad económica.

### 3.2.3. Acuerdos de negociación colectiva relevantes

El fortalecimiento de la planta de personal de la DIAN ha sido objeto de análisis y discusión en los procesos de negociación colectiva llevados a cabo entre el Gobierno Nacional y las organizaciones sindicales CUT, CGT, CTC, FECODE, FENALTRASE, UTRADEC, FECOTRASERVIPÚBLICOS, ÚNETE, UTC, CNT, CSPC y CTU:

*“Dentro de los 30 días siguientes a la suscripción del Acuerdo, se acordará un cronograma para identificar las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional que presentan un número significativo de contratos de prestación de servicios con el fin de establecer si a través de ellos se vienen cumpliendo funciones de carácter permanente que deban ser desarrolladas por personal de planta o que requieran que sus plantas de personal sean fortalecidas, con el fin de crea los respectivos empleos en los términos indicados en la Sentencias de la Corte Constitucional C- 614 de 2009 y C-171 de 2012, en la Directiva Presidencial Número 06 de 2014”. (Ministerio de Trabajo, 2023 - b).*

*El cronograma de actividades se elaborará de común acuerdo entre el Gobierno y las organizaciones sindicales, en el cual se deberá dar prelación a las siguientes Entidades: Ministerios de Trabajo, Justicia y del Derecho, Transporte, Educación, Interior, Relaciones Exteriores; Instituto Nacional de Medicina Legal, DIAN, AEROCIVIL, INVÍAS, ICBF, SENA, DEFENSORÍA DEL PUEBLO, IDEAM, UNP, INPEC, ESAP, Superintendencia de Notariado y Registro, Agencia de Reincorporación y Normalización. Así mismo, se revisará y estudiará las entidades que deben ser fortalecidas para la implementación del Acuerdo de Paz, de conformidad con lo decidido por las instancias que él determina. El proceso de ampliación de plantas y de nivelación de los servidores estará sujeto al modelo de operación de cada entidad, los estudios técnicos, el marco fiscal de mediano plazo, las viabilidades presupuestales y el cronograma que se adopte para el efecto.” (Sic) (Ministerio de Trabajo, 2023 - b).*

La DIAN, en el proceso de negociación colectiva del año 2020, suscribió con las organizaciones sindicales coexistentes en la Entidad el Acuerdo Sindical sobre la ampliación de la planta:

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

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

Es de anotar que mediante el Decreto 1968 del 3 de octubre de 2022, se crearon 1000 empleos temporales del nivel profesional en la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, hasta el 31 de diciembre de 2023. En el proceso de negociación colectiva del año 2022 sobre la conversión de los empleos temporales en permanentes, se definió:

*“La Entidad, antes de expirar el termino inicial de vigencia de estos empleos, emprenderá las acciones legales y administrativas ante los organismos competentes del Gobierno Nacional para la conversión de los empleos temporales a permanentes”.*



### 3.2.4. Plan Nacional para la Formalización Laboral del Empleo Público en Equidad

El Plan Nacional para la Formalización Laboral del Empleo Público con Equidad de Colombia tiene por objetivo iniciar el proceso de formalización gradual y sistemática mediante la revinculación de personal de plantas temporales que se encuentran en una situación de inequidad respecto de sus pares. El Plan *“busca dignificar la labor de quienes trabajan con el Estado garantizando las prestaciones y demás beneficios de ley, así como sincerar el gasto público y racionalizar los contratos de prestación de servicios.”* (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2022 - c).

De acuerdo con las estimaciones realizadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en la actualidad se encuentran en situación de precariedad alrededor de 911.000 contratos en todo el Estado Nacional.

Asimismo, se afirma que *“cada Entidad podrá establecer alternativas que mejoren sus capacidades internas, entre ellas, las tecnológicas, presupuestales, de estructura y principalmente de talento humano, a través de creación de plantas temporales, como mecanismo de transición para un fortalecimiento institucional que le aporte a la reorganización de las administraciones públicas en el orden nacional y territorial.”* (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2022 - c).

De este modo, es oportuno referirse a un proceso de formalización laboral en el sector público colombiano que pretende mejorar las condiciones de trabajo y de vida de una gran cantidad de funcionarios. Por lo tanto, es necesario revisar la pertinencia de la creación de empleos temporales teniendo en cuenta que las actividades que se requieren tienen carácter permanente.

De este modo, las políticas públicas, entendidas como acciones diseñadas, ejecutadas y controladas por organismos estatales para resolver una situación determinada, tienen incidencia en la DIAN en lo que se refiere a la necesidad de revisar las dimensiones y características de su planta de personal.

En particular, en relación con el Plan Financiero y el Marco Fiscal de Mediano Plazo, ambos se remiten a proyecciones y metas en las que la DIAN tiene un papel clave, especialmente con la puesta en vigencia de la Reforma Tributaria.

## 3.3. Factor normativo

Las normas que se citan a continuación buscan hacer explícito que, con motivo del objeto de la DIAN y en el marco de su carácter de actividades de interés público, la Entidad se relaciona con un vasto contexto normativo. Se trata entonces de una actividad fuertemente regulada. Esto tiene impacto en la capacidad de gestión de la DIAN y en particular en el aspecto cuantitativo de la planta de personal, en la medida en que cada norma que rija la actividad exige incorporar, actualizar y adaptar los procesos, los procedimientos y las tareas.

### 3.3.1. Plan de Choque contra la Evasión y el Contrabando

En virtud de la Ley 223 del 1995, el Decreto Reglamentario No. 482 de 1996 y la Ley No. 1607 de 2012, se implementa en la DIAN el Plan de Choque contra la evasión y contrabando.

La Comisión Nacional Mixta de Gestión Tributaria es el órgano ante el cual la Entidad rinde cuentas. Según lo informado por la Entidad en agosto de 2022, el Plan alcanzó un recaudo 38,3% superior al del año anterior.

*“La DIAN ha sostenido una lucha frontal contra el contrabando y la evasión tributaria, fortaleciendo sus estrategias y acciones que han arrojado como resultado con corte al 31 de julio un recaudo por gestión de \$18.6 billones, de los cuales \$14.7 billones corresponden a ingresos efectivos y \$3.9 billones a gestión por fiscalización. Esto, en comparación con el mismo periodo de 2021, evidencia un crecimiento porcentual de 38.3%.” (DIAN, 2022).*

### 3.3.2. Endurecimiento de la persecución penal

El endurecimiento de la persecución penal de las infracciones tributarias se ha convertido en una política estatal y ha implicado la creación y modificación de dos nuevos tipos penales de carácter tributario (omisión de activos e inclusión de pasivos inexistentes y la defraudación o evasión tributaria, mediante las Leyes No. 1819, 1943 y 2010, así como la modificación del delito de omisión de agente retenedor, Ley No. 1819 y de los delitos asociados a la cadena del contrabando, Ley No. 1762).

### 3.3.3. Decreto No. 1357 de 2021 regímenes tributarios preferenciales

El Decreto No. 1357 regula los regímenes tributarios preferenciales y adiciona una serie de disposiciones al Decreto No. 1625 de 2016. Son diversas las modificaciones que incorpora el Decreto, pero queda en evidencia la inexistencia de tipos impositivos y tipos nominales.

Por otra parte, el Decreto regula las obligaciones derivadas de la realización de operaciones con organizaciones ubicadas en regímenes tributarios preferenciales. Así, se incluye la reglamentación dirigida a los contribuyentes del impuesto sobre la renta que realizan operaciones con personas, sociedades, entidades o empresas sometidas a regímenes tributarios preferenciales.

Por lo tanto, esta norma afecta las actividades relacionadas con la gestión del contribuyente, de modo que tiene implicaciones en las cargas de trabajo asociadas a los procesos de cumplimiento de obligaciones tributarias y de cumplimiento de obligaciones aduaneras y cambiarias, dado que requiere gestiones adicionales que anteriormente no existían.

### 3.3.4. Decreto 678 de 2022 reglamentario del Estatuto Tributario

El Decreto No. 678 reglamenta el inciso 3 y el párrafo 2 del artículo 555-2 del Estatuto Tributario, modificado por el artículo 12 de la Ley No. 2155 de 2021, parcialmente el artículo 631-6 del Estatuto Tributario, modificado por el artículo 17 de la Ley No. 2155 de 2021, y parcialmente los párrafos 1 y 2 del artículo 903 del Estatuto Tributario, modificados por el artículo 74 de la Ley No. 2155 de 2021, y se modifican los artículos 1.6.1.2.1, 1.6.1.2.5, 1.6.1.2.8, 1.6.1.2.10 al 1.6.1.2.13.

Igualmente se modifican el inciso 3 del artículo 1.6.1.2.14, el párrafo 1 del artículo 1.6.1.2.15, el 1.6.1.2.16 y el 1.6.1.2.18 al 1.6.1.2.20, el 1.6.1.2.22 y el 1.6.1.2.27 al 1.6.1.2.29. Se adicionan el inciso 3 al artículo 1.6.1.2.3 y el numeral 7 al artículo 1.6.1.2.4, así como se sustituyen el numeral 6 del artículo 1.6.1.2.4 y el artículo 1.6.1.2.6 del Capítulo 2 del Título 1 de la Parte 6 del Libro 1 del Decreto No. 1625 de 2016, Único Reglamentario en Materia Tributaria.

Con este decreto se modifica el Decreto No. 1625 de 2016 único reglamentario en materia tributaria. Lo anterior tiene que ver con el Registro Único Tributario (RUT). Dentro de las modificaciones de mayor relevancia se pueden mencionar:

- Modificación en los elementos del RUT
- Incorporación de nuevos obligados a cumplir con la inscripción formal
- Nuevos registros incorporados en el RUT
- Documentos para la formalización de la inscripción, suspensión e inscripción de oficio



Finalmente, se determina cómo se debe formalizar la inscripción, detalles de la actualización y requisitos, y la forma de validar las solicitudes de actualización y reactivación. Frente a la formalización de cualquier trámite del RUT que haya sido autenticado, validado y/o formalizado por personas no autorizadas por el titular, la norma establece que se procederá a la cancelación de oficio del RUT.

El decreto impacta, entonces, el proceso de cercanía al ciudadano previsto en el mapa de procesos de la DIAN.

### **3.3.5. Ley No. 2195 de 2022 o Ley Anticorrupción**

Con esta ley, el Estado pretende incentivar a los empresarios para que instrumenten medidas para prevenir actos de corrupción y promover así una cultura de legalidad e integridad. Esta ley modifica y adiciona en sus adendos lo descrito en la Ley No. 1474 de 2011. Al respecto, debe mencionarse que la DIAN ha establecido nuevas responsabilidades y preceptos para los auditores fiscales de cara a los programas de transparencia, conducta y ética profesional.

Esta ley invita a la inclusión de mecanismos y normas internas de auditoría, y tiene implicaciones en los mecanismos de control interno que deben ser asegurados por los funcionarios para dar cumplimiento a lo dispuesto en la norma, lo que afecta el volumen de trabajo asociado a las actividades relacionadas en los procesos de cumplimiento de obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias y, en menor medida, en el proceso de cercanía al ciudadano.

### **3.3.6. Decreto No. 176 de 2022 sobre facturación electrónica**

El Decreto No. 176 modifica el límite de los costos, gastos e impuestos relacionados con las ventas descontables que se soportan con facturas electrónicas (para solicitudes de devolución automática).

La norma reglamenta el inciso 2 del literal “b” del párrafo 5 del Artículo 855 del Estatuto Tributario y el Artículo 18 de la Ley No. 2155 de 2021, que adicionó el literal “c” al párrafo 5 del Artículo 855 del Estatuto Tributario. Se sustituye el numeral 2, se modifica el párrafo, se adiciona el numeral 4 al Artículo 1.6.1.29.2. y se adiciona el inciso 3 al Artículo 1.6.1.29.3. del Capítulo 29 del Título 1 de la Parte 6 del Libro 1 del Decreto No.1625 de 2016, único reglamentario en materia tributaria.

Esta norma, sus complementarias y modificatorias, también tienen un impacto directo y principal en el proceso de cercanía al ciudadano el mapa de procesos de la DIAN.

### 3.3.7. Otras normas recientes que inciden en la labor de la DIAN

A continuación, se cita un conjunto de normas sancionadas en los últimos dos años que, de la misma manera que las anteriores, inciden en la labor de la DIAN y dan cuenta de la fuerte regulación que pesa sobre la actividad de la Entidad, incrementando las cargas de trabajo:

**Tabla 8. Otra normativa que incide en la DIAN**

Norma	Temática
<b>Asuntos Aduaneros</b>	
Ley No. 2268 de 2022	Establece normas para garantizar beneficios sociales focalizados a los pescadores artesanales comerciales y de subsistencia (Art. 17)
Ley No. 2218 de 2022	Aprueba el “Acuerdo entre la República de Colombia y el Instituto Global para el Crecimiento Verde con respecto a la Personería Jurídica y los privilegios e inmunidades del Instituto Global para el Crecimiento Verde”, suscrito en Seúl, Corea del Sur, el 31 de enero de 2017, y en Bogotá, el 6 de marzo de 2017.
Ley No. 2206 de 2022	Incentiva el uso productivo de la guadua y el bambú y su sostenibilidad ambiental en el territorio Nacional (Art. 8).
Ley No. 2163 de 2021	Aprueba el “Convenio internacional del cacao”, adoptado en Ginebra el 25 de junio de 2010.
Ley No. 2145 de 2021	Aprueba el “Convenio sobre importación temporal”, hecho en Estambul, Turquía, el 26 de junio de 1990.
Ley No. 2135 de 2021	Establece un régimen especial para los departamentos fronterizos, los municipios y las áreas no municipalizadas fronterizas, declarados zonas de frontera en desarrollo de lo dispuesto en los artículos 9, 289 y 337 de la Constitución Política (Art. 4, 5 y 6).
<b>Asuntos Tributarios</b>	
Ley No. 2195 de 2022	Adopta medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones (Art. 12 y 13).
Ley No. 2176 de 2021	Establece exenciones de impuestos de carácter nacional y tributos aduaneros para la realización de la Copa América Femenina 2022 (Art. 1).
Ley No. 2099 de 2021	Dictan disposiciones para la transición energética, la dinamización del mercado energético, la reactivación económica del país y se dictan otras disposiciones (Art. 8, 9, 11 y 22).

Fuente: elaboración propia de la Dirección de Gestión Corporativa, Subdirección de Gestión de Empleo Público.

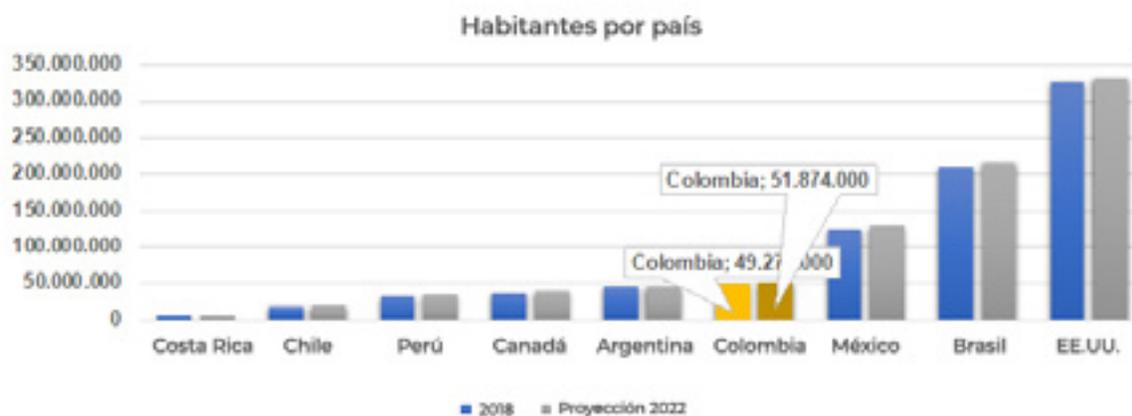
En conclusión, la incorporación de modificaciones, adaptaciones y nuevas responsabilidades a la DIAN motiva la necesidad de fortalecer las capacidades operativas para cumplir con los imperativos legales.

### 3.4. Factor económico

#### 3.4.1. Caracterización general de la población y la economía actual

Colombia es el cuarto país del continente con mayor número de habitantes. Según datos de la CEPAL (CEPAL, 2022), el país superó los 51'000.000 habitantes, tal como se evidencia en el siguiente gráfico:

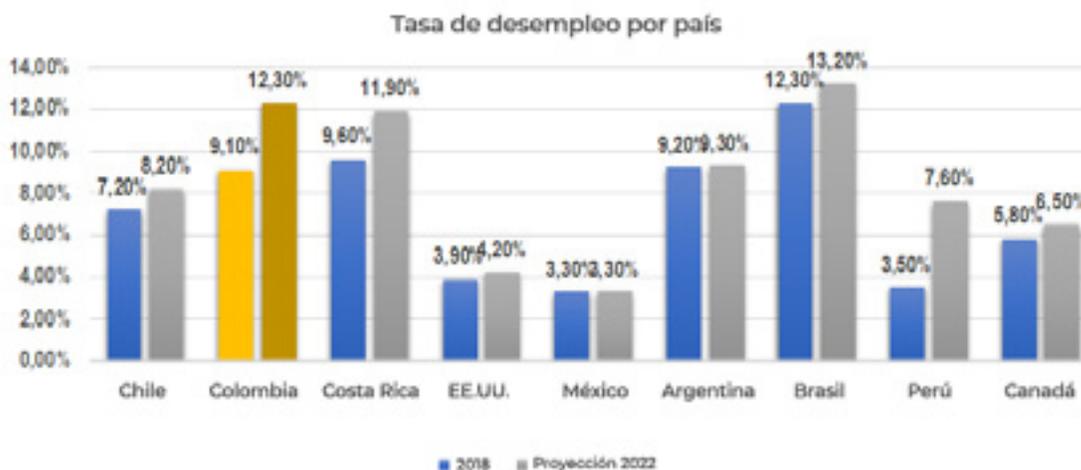
Gráfico 6 - Cantidad de habitantes países de la región en los años 2018 y 2022



Fuente: Elaboración propia con datos suministrados por CEPAL

Se observa un crecimiento aproximado de la población del 5,3% entre el año 2018 y el año 2022. Colombia resulta ser el segundo país con mayor crecimiento en número de habitantes de los países del continente americano, después de Perú (5,7%). En el mismo período, según indican las fuentes citadas, Colombia fue uno de los países con la mayor tasa de desempleo en la región: de un 9,1% en 2018 pasó al 12,3% en 2022, con un aumento de 3,2%, tal como se evidencia en la siguiente gráfica:

Gráfico 7 - Desempleo en países de la región en los años 2018 y 2022



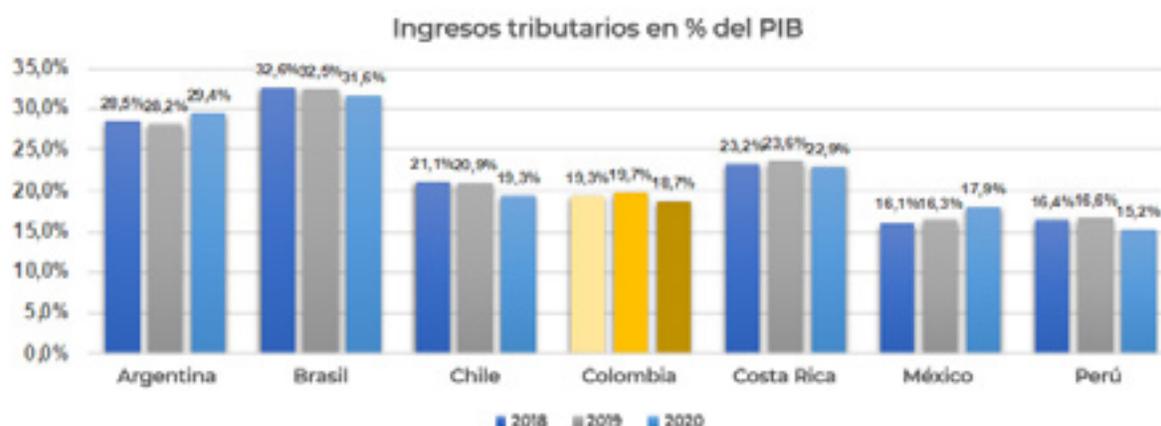
Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Banco Mundial y OCDE, 2018, 2019 y 2020.

Con datos recopilados en diferentes fuentes como el BID, la CEPAL-UN, la CIAT y la ALC entre los años 2018 y 2022, se puede concluir que el monto de recaudo en la región en el año 2020 presentó un descenso del 10,9% en términos reales, superior a la contracción del PIB, por lo que resulta clave para las economías nacionales fortalecer las capacidades de gestión en las instituciones tributarias y aduaneras, así como establecer políticas claras para el crecimiento económico de los países.

### 3.4.2. Ingresos tributarios y su relación con la economía

En el siguiente gráfico se muestra el comportamiento de ingresos tributarios en porcentaje respecto al PIB de algunos de los países de la región:

**Gráfico 8 - Ingresos tributarios como porcentaje del PBI en países de la región**



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos del Banco Mundial y OCDE, 2018, 2019 y 2020.

Tal como se observa, Colombia ha presentado cifras similares entre el 2018 y 2020, con un mínimo de 18,7 % y un máximo de 19,7%.

El último informe presentado por la OCDE sobre las perspectivas económicas de Colombia muestra que el crecimiento del PIB pasará del 8.1% en 2022 al 1.2% en 2023, pero se espera un crecimiento moderado 1.7% para el año 2024. Según este informe, la inflación superará el 10% en el año 2022, y se espera que para el año 2024 se encuentre en un rango de entre 2% y 4% anual. (OCDE, 2022 - b).

De acuerdo con los datos anteriores, y según el informe citado, *“la economía se desacelerará significativamente en 2023 y 2024. La demanda interna se debilitará en 2023, ya que la alta inflación, las tasas de interés y la incertidumbre pesan sobre los consumidores e inversores”*. Estos datos guardan coherencia con lo expuesto en este estudio técnico, en el capítulo siguiente, en cuanto a la percepción de futuro de la economía colombiana.

Además, el informe sostiene sobre el caso de Colombia: *“aumentar la cobertura y el monto de los programas de beneficios y pensiones en efectivo reduciría la pobreza y las desigualdades”*. Y agrega: *“Existe un margen adicional para mejorar el diseño del sistema tributario y de protección social al reemplazar los cargos de seguridad social sobre los salarios del sector formal con ingresos tributarios generales para reducir la informalidad.”*

Los datos arrojados permiten ilustrar sucintamente algunos de los elementos principales que caracterizan la situación actual de la economía colombiana. Se puede afirmar que el



comportamiento de la economía y la capacidad operativa de la DIAN tienen lazos muy estrechos: existe una relación entre la actividad económica y la posibilidad de incrementar el recaudo que, a su vez, permite financiar el gasto público, uno de los principales elementos para gestionar la redistribución del ingreso.

Por el contrario, capacidades operativas débiles para incrementar el recaudo podrían afectar a la sostenibilidad del gasto público. Como se mencionó anteriormente, las metas de recaudo y el objetivo del Gobierno Nacional de luchar contra la desigualdad y mejorar la distribución del ingreso son dos variables que transitan juntas y, en consecuencia, la DIAN necesitará fortalecer sus capacidades operativas mediante la ampliación de su planta de personal para hacer frente a estos nuevos desafíos.

### 3.5. Factor social

#### 3.5.1. Impacto económico en la sociedad: percepciones, consumo y pobreza

Una serie de factores externos han afectado el devenir de la recuperación post covid-19. La guerra entre Ucrania y Rusia y el alza en el precio del dólar han afectado significativamente los indicadores sociales del país.

Al respecto, uno de los efectos de las condiciones sociales y económicas en Colombia está relacionado con el consumo y el costo de vida. Según el DANE, en el informe denominado “Encuesta Pulso Social, Resultados Ronda 29” (DANE, 2022 - a), el porcentaje de personas que perciben que su situación económica es “peor” que 12 meses atrás, a noviembre del 2022, alcanza el 48% del total de los encuestados. En cuanto a las mujeres el índice es superior: 49,2%, y tal como se observará en el último apartado de este factor, entre los hombres, el 46,2 % estima que la situación económica será peor.

En el mismo sentido, el 5,6 % considera que la situación económica es “mucho peor” que la del año anterior. Mientras que el 38,2 % estima que es igual. Solo el 8,1%, estima que es “mejor” y el 0,1%, “mucho mejor”.

Si se analiza la serie de datos provista por la Encuesta Pulso Social, Resultados Ronda 29, la percepción sobre la situación económica respecto de los 12 meses anteriores podemos concluir:

1. Que respecto de la percepción negativa (peor y mucho peor): creció en los últimos 3 meses.
2. Que respecto de la percepción positiva (mejor y mucho mejor): decreció en los últimos 4 meses.
3. Que respecto de la percepción que la situación es “igual”, se mantiene estable en los últimos 2 meses.

En relación con la percepción de la población sobre la situación económica del país en los últimos 12 meses, los datos son similares: el 66,2 % estima que la situación es “peor” y el 8,6 % que es mucho peor. Mientras que el 20,9 %, percibe que la situación económica del país está igual y solo el 4,2 % estima que es “mejor”. Solamente el 0,1 % optó por “mucho mejor”.

En cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres, en consonancia con la situación planteada en el último apartado de este factor social, la proporción de mujeres que percibe que la situación económica del país es “peor” es superior a la de los hombres, y menor respecto de quienes consideran que la situación es “mejor”.

Acerca de la percepción del futuro, comparando la situación económica actual y la que se espera para los 12 meses siguientes, el 36,3 % de los encuestados estima que la situación será “mejor”; el 30,6 % opinó que será “igual”; el 16,6 %, mejor; el 15,9%, “mucho peor” y solo el 0,6% optó por la categoría “mucho mejor”.

Respecto a la capacidad de compra (ropa, zapatillas, alimentos), el 68% de las mujeres estima que no tiene la misma capacidad que 12 meses antes y el 64,3% de los hombres optó por la misma opción. En contraposición, el 9,5% de los hombres estima que conserva la capacidad de compra y, respecto de las mujeres, el 7,3% tiene esa percepción.

Sobre la percepción de desigualdad en los ingresos, el 93,2 % de las personas encuestadas estima que existe desigualdad entre los ingresos de pobres y ricos en el país, mientras que el 6,8 % estima que no la hay. En noviembre del 2022, según la percepción de los encuestados, el 66% de la población colombiana es pobre. En el mismo sentido, el 46,6 % de las mujeres se considera pobre mientras que en los hombres ese porcentaje es sustantivamente menor: 38,3 %.

Por otra parte, el público encuestado estima que el 28,5 % de sus ingresos se destina al pago de impuestos y considera que solo debería destinar el 11,4% a tal fin.

En otro punto, el porcentaje de personas que espera que su situación mejore en los próximos 12 meses es del 25,3 %, mientras que el 19,9% teme que la situación empeore. El 93,4% de encuestados comprende la magnitud de la desigualdad en el ingreso entre pobres y ricos y el 69,3 % considera que la situación es inaceptable.

Por su parte, el reporte del DANE a diciembre de 2022 indicó que el IPC registró una variación anual del 13,12% a comparación del 5,62% en el 2021. (DANE, 2022 - b)

La ANIF, en un estudio económico sobre el impacto de la inflación con respecto al índice de pobreza, indica: *“Por cada punto de crecimiento de inflación de alimentos por encima de la inflación total, la pobreza extrema se incrementaría 0,25 puntos”*. Sin duda, la inflación en Colombia se ha incrementado notablemente, con una cifra que no se observaba desde el año 1999, afectando de esta manera a los hogares colombianos de estrato medio y bajo, pues los primeros productos que se afectan son los de mayor consumo, los de la canasta familiar. (ANIF, 2022).

La comercialización y todas las acciones que de esto derivan también fueron afectadas por la fuerte alza del dólar que ha limitado el consumo de diferentes productos como alimentos, bebidas, vestuario, vehículos y electrodomésticos. El caso contrario fue para los exportadores de productos colombianos.

Otro factor de relevancia se refleja en la empleabilidad de la mano de fuerza laboral. El desempleo en Colombia, con respecto al año 2021, disminuyó en un 2,3%. El dato coincide con el aumento en el índice de ocupación entregado por el DANE, en 2022. (DANE, 2022 - c).

De acuerdo con la Reforma Tributaria, hacia el mediano plazo la gestión de la DIAN en la lucha contra la evasión contribuirá para obtener gradualmente recursos totales equivalentes a \$50 billones (3,4% del PIB) por año. Considerando las mayores fuentes para financiar el gasto social, las estimaciones indican que las medidas contenidas en esta reforma se verían reflejadas en una redistribución del ingreso a favor de los hogares vulnerables, con importantes efectos en su bienestar.

Como resultado, la pobreza monetaria y la extrema se reducirían significativamente. La desigualdad, por otra parte, mostraría una caída de casi 9 veces la caída anual promedio observada durante los últimos 14 años. (MHCP, 2022 - d).

Además de ello, la Entidad en su función de coadyuvar a reducir los índices de pobreza o desigualdad, deberá también encargarse de generar la cultura de un sistema solidario, donde los ciudadanos que más tienen contribuyan al desarrollo social y económico: *“La administración tributaria contribuirá a la redistribución de los recursos apelando al principio de solidaridad de los contribuyentes para disminuir la pobreza y la desigualdad de ingresos, garantizar la cobertura de las necesidades básicas y promover la movilidad social”*. (MHCP, 2022 - d).

### 3.5.2. Pobreza en el país

Desde el año 2011, para la medición y seguimiento de los índices de pobreza en el país, fue incorporado el IPM (Índice de Pobreza Multidimensional). Este indicador incluye el análisis de distintas dimensiones: educación, condiciones de la niñez y la juventud, trabajo, salud, servicios públicos y vivienda, que a su vez se componen de 15 variables.

El DANE publicó en abril del 2022 la información actualizada que permite comparar el desempeño del indicador IPM entre los años 2020 y 2021, arrojando como resultado una caída de la pobreza multidimensional del 2,1% a nivel nacional (del 18,1% en el año 2020 al 16% en el 2022). (DANE, 2023 - d). También informó que el IPM en 2021 fue de 39,3% mientras que la pobreza monetaria extrema alcanzó el 12,2%, marcando una disminución del 3,2% para el primer indicador y del 2,9 % para el segundo, en comparación con 2020. (DANE, 2022 - f)

En la presentación “Pobreza Monetaria y Grupos de Ingreso en Colombia”, (DANE, 2023 - e) también se evidencia que la incidencia de la pobreza monetaria del último decenio alcanzó su punto máximo en el año 2020, producto de la pandemia ocasionada por el covid-19, con el 42,9%. En años anteriores al 2020, el índice fue de 35,7% para 2019, 34,7% para 2018 y 35,2% para 2017.

De ambos informes se desprende el incremento de la línea de la pobreza per cápita:

**Tabla 9. Incremento de Línea de Pobreza per cápita**

Tipo	2020	2021	Variación
Línea de Pobreza Monetaria per cápita	\$ 331.688	\$ 358.892	8 %
Línea de Pobreza Monetaria Extrema per cápita	\$ 145.004	\$ 176.762	22 %

Fuente: Elaboración propia con datos suministrados por la DANE  
(Pobreza monetaria y grupos de ingreso en Colombia.  
Resultados 2021 y Pobreza Monetaria 2021. Enfoque Diferencial)

Respecto de las víctimas del conflicto, el informe presentado en junio del 2022 demuestra que, en 2021, el 39,3 % de las personas desplazadas se encontraban en situación de pobreza monetaria y el 12,2% en situación de pobreza extrema, evidenciando una disminución de aproximadamente 3 puntos porcentuales respecto del año anterior. (DANE, 2022 - f). De ellas, y sobre la pobreza monetaria, el 51,6 % de las personas desplazadas forzosamente se encontraban en tal situación, mientras que el 50,1 % del total de víctimas era pobre.

#### El informe lo resume de la siguiente forma:

*“En 2019, 2020 y 2021, la tasa de incidencia de pobreza monetaria y pobreza extrema de la población víctima del conflicto es superior a las tasas presentadas para el total nacional. En 2021, la brecha entre víctimas y el promedio nacional fue de 10,8% en términos de pobreza monetaria, y de 5,7% para la pobreza extrema. Adicionalmente, las personas víctimas de desplazamiento forzado reportan tasas de pobreza levemente superiores respecto al total de víctimas.”* (DANE, 2022 - f).

Por otro lado, el informe denominado Panorama Social de América Latina y el Caribe – 2022 (CEPAL, 2022 - c), en lo relativo a la pobreza y la desigualdad, revela que *“la reducción de la desigualdad quedó interrumpida en la región y se ha mantenido prácticamente sin variaciones desde 2017”* (CEPAL, 2022 - c). En particular, cuando se analiza la situación de cada país, se puede afirmar que Colombia mantuvo cierta estabilidad en el índice de desigualdad, al comparar el caso con otros países de América Latina y el Caribe. Así lo expresa el informe de la CEPAL:

*“Al analizar las tendencias en nueve países donde es posible comparar la desigualdad medida a través de los índices de Gini y de Atkinson, se observan tres grupos de países: aquellos donde la desigualdad disminuyó en 2020 y 2021 (Argentina, Paraguay y República Dominicana), un segundo grupo de países en los que el índice de Gini de 2021 es similar al de 2019 (Brasil, Colombia y Perú) y otros tres países en los que se registró un aumento de la desigualdad en dicho período (Costa Rica, Ecuador y Uruguay)”* (CEPAL, 2022 - c).

En cuanto a los índices de pobreza y pobreza extrema, el estudio concluyó una estimación, para el año 2021, en 18 países de América Latina que arroja un 32,3% y 12,9 % respectivamente y una proyección de 32,1 % y 13,1% para el año 2022 y a continuación afirma: *“Deben atenderse una vez más las importantes desigualdades que se producen en América Latina respecto de la forma como la pobreza y la pobreza extrema afectan a los distintos grupos de población en relación con los ejes de la desigualdad social (véase el gráfico 4). En 2021, la pobreza y la pobreza extrema afectaban desproporcionadamente a niñas, niños y adolescentes, y la incidencia en este grupo casi triplicaba a la que tenía en la población de 65 años en adelante”*. (CEPAL, 2022 - c).

En este escenario, el Plan de Gobierno, presentado ante el CNP por el Presidente Gustavo Petro, considera que *“persisten problemas estructurales que limitan la garantía de los derechos y del bienestar integral de la población: (a) el país todavía cuenta con una buena parte de la población en condición de pobreza -el 39 % de pobreza monetaria, el 12,2 % de pobreza extrema y el 18,1 % de pobreza multidimensional-; (b) gran parte de la población está en situación de vulnerabilidad, y ante cualquier choque puede volver a retornar en situación de pobreza (31 %); (c) persisten problemas de acceso, calidad y pertinencia de la educación en todos los niveles que limitan las oportunidades de movilidad educativa y social. De cada 100 niños que ingresan en preescolar solo el 30 % se gradúan de bachilleres y el 20 % accede a la educación superior.”* (Presidencia de la República de Colombia, 2022 - a).

Por ello, establece como línea de base un 16% de pobreza multidimensional y la meta para este cuatrienio de lograr su disminución hasta alcanzar un índice entre 9,5% y 11,5 %. Sobre la pobreza monetaria extrema, establece una línea de base del 12,2 % y una meta cuatrienal de llegar al 6,2 - 10,4 % (Presidencia de la República de Colombia, 2022 - a).

Todo lo anterior, tiene una relación directa con la Entidad, ya que el incremento en el recaudo sostendrá la inversión social necesaria para revertir los índices de pobreza. En el plan “Colombia, Potencia Mundial de la Vida” se evidencia esa relación de la siguiente forma:

*“Se asume una reforma integral entre el mercado de trabajo y la política de protección social en salud, pensiones y riesgos profesionales que aumentará la productividad y para tener un modelo consistente entre llevar una vida saludable en la época activa del trabajador y su vejez y que en esta última etapa el trabajador cuente con el producto de su ahorro y la ayuda del Estado” y a su vez, sostiene que “las proyecciones fiscales de esta sección partirán del Marco Fiscal de Mediano Plazo de 2023 – 2033, adicionado para el período 2022 – 2026 con las nuevas fuentes de recursos provenientes de la reforma tributaria y los mayores gastos que demandará la agenda social, el impulso a la infraestructura productiva y la reforma agraria”*. (Presidencia de la República de Colombia, 2022 - a)

Entonces, y en conclusión, la relación entre recaudo, inversión social y pobreza pone a la DIAN ante el desafío de fortalecer su capacidad de recaudo para que el Gobierno Nacional pueda contar con los recursos suficientes para atender la situación social aquí descrita.

### 3.5.3. Capacitación y formación profesional

La DIAN requiere para su funcionamiento un alto nivel de especialización técnica y profesional. Es por ello que se torna necesario contextualizar la situación respecto de la formación profesional en el país, en la medida que el fortalecimiento de las capacidades institucionales que promueve la Entidad se da a través del factor humano.

El CONPES No. 3674 de 2010 da cuenta de una desconexión entre el sistema educativo y el sector trabajo. Una de sus premisas fundamentales es que el vínculo entre la formación y la productividad es un factor condicionante del crecimiento económico sostenible. En el mismo sentido, el CONPES destaca la falta de información acerca de la necesidad de mano de obra y su calificación deseada para el trabajo. Es por eso que ese CONPES busca, a partir de diversas acciones, conectar los ámbitos educativos y laborales a los fines de obtener una mayor productividad y aprovechamiento del talento humano colombiano.

El Ministerio de Educación Nacional (Ministerio de Educación, 2023), en 2021 recopiló una estadística sobre las graduaciones en estudios superiores en Colombia y las resumió en este cuadro:

**Tabla 10. Graduados por nivel de formación**

Nivel	Cantidad
Doctorado	936
Especialización médico-quirúrgica	1860
Especialización tecnológica	2513
Especialización técnico profesional	106
Especialización universitaria	82.704
Formación técnica profesional	22.253
Maestría	27.727
Tecnológico	126.518
Universitario	260.366

Fuente: Ministerio de Educación. Datos obtenidos de:  
<https://hecaa.mineducacion.gov.co/consultaspublicas/content/poblacional/index.jsf>

Como se puede observar, la mayor cantidad de graduaciones se registraron en el nivel universitario. Por su parte, de acuerdo con la misma fuente de información, durante el 2021 los graduados se distribuyeron de acuerdo con las siguientes áreas de conocimiento:

**Tabla 11. Graduados por área de conocimiento**

Área de conocimiento	Cantidad
Administración de Empresas y Derecho	222.040
Agropecuario, Silvicultura, Pesca y Veterinaria	9602
Arte y Humanidades	15.514
Ciencias Naturales, Matemáticas y Estadística	10.583
Ciencias Sociales, Periodismo e Información	54.633
Educación	44.038
Ingeniería, Industria y Construcción	95.794
Programas y certificaciones genéricos	10
Salud y Bienestar	32.497
Servicios	21.119
Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)	19.153

Fuente: Ministerio de Educación. Datos obtenidos de:  
<https://hecaa.mineducacion.gov.co/consultaspublicas/content/poblacional/index.jsf>

Así, las áreas de conocimiento como Administración de Empresas y Derecho, Ingeniería, Industria y Construcción y Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) fueron las más relevantes en la distribución de aquellos que se graduaron y es posible afirmar que son las que mayor impacto tienen en la DIAN.

Estos datos son alentadores, en la medida en que, para la ampliación de la planta de personal de la DIAN, resulta necesario convocar y atraer a profesionales que contribuyan al fortalecimiento de las capacidades institucionales.

### 3.5.4. Perspectiva de género

Otro factor de suma importancia para considerar en el contexto social está relacionado con la búsqueda en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

A nivel político se destaca, por un lado, la creación del Ministerio de la Igualdad y la Equidad, y por otro, la extensa y profunda referencia que se realiza en el Plan de Gobierno propuesto por el Presidente de la República al rol de la mujer en la sociedad, haciendo especial foco en la participación política, el reconocimiento de trabajos de cuidado, la lucha contra la violencia de género y la vinculación de las mujeres al proceso de paz.

En relación con el trabajo, según datos publicados por el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y El Caribe (CEPAL, 2023), en 2021 las mujeres colombianas dedicaron un promedio de 17 horas semanales a trabajos no remunerados contra las 12 horas dedicadas por los hombres, de un total de 51,9 y 51,1 horas semanales de trabajo promedio respectivamente. Dicho de otra manera, al hombre se le remuneraron 39,5 horas de trabajo semanales mientras que a la mujer solo 34,1.

Otros datos indican que las mujeres tienen mayores niveles de desocupación: en el año 2021, según el Observatorio de Igualdad de Género (CEPAL, 2023), el 17,3 % de las mujeres estaban desocupadas, mientras que en los hombres el valor se reducía a 10,6 %.

En este mismo sentido, el sondeo “Pulso Social, Resultados Ronda 29” (DANE, 2022 - a) reveló que las mujeres encuestadas dedicaron 48,8 % del tiempo semanal a “oficios del hogar”, mientras que solamente el tiempo de los hombres destinado a ese tipo de tareas estuvo en 14,7%.

La misma encuesta expresa otro dato también revelador de la situación desigual entre hombres y mujeres: solo el 14,8% de las mujeres se dirige al trabajo en automóvil particular, mientras que en los hombres el porcentaje asciende a 18,7.

En relación con los ingresos propios, el Observatorio (CEPAL, 2023) indica que entre las mujeres rurales el 49,2% no tiene ningún ingreso, mientras que, entre las mujeres urbanas, el índice se reduce al 31,6%. En cuanto a los hombres, solo el 14,1% en ciudades y el 10,1% en áreas rurales carecen de ingresos propios.

Por último, en cuanto a los femicidios, en Colombia durante 2021 se registraron 210 femicidios, lo que indica que cada 1,7 días es asesinada una mujer.

Como parte de la ampliación de la planta de personal, y en particular asegurando el cumplimiento de los lineamientos institucionales para la incorporación de nuevos funcionarios, se considerará este factor para contribuir a reducir la inexcusable desigualdad que afecta a las mujeres.

### 3.6. Factor tecnológico

#### 3.6.1. Retos en materia tecnológica y la DIAN como aliado fundamental

La DIAN tiene por delante grandes retos tecnológicos. Por una parte, debe cumplir o cerrar los acuerdos determinados en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023 - d) así como en el Plan Estratégico de Tecnología e Información y Comunicaciones 2019-2022 (DIAN, 2019 - e). Por otra parte, debe alinear su estructuración tecnológica estratégica con los preceptos que se establezcan en el actual Gobierno.

En materia de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) el Gobierno entrante propuso el Plan de Tecnología para la Vida, el cual se representa por los tres ejes temáticos referenciados a continuación:

Ilustración 1. Plan Tecnología para la vida



Fuente: Elaboración Propia

Este concepto, de manera global, pretende posicionar a Colombia como un referente de las TIC en Latinoamérica. Partiendo de sus premisas, se considera que sin conectividad toda política vinculada a estos aspectos será insuficiente. El objetivo fundamental es llevar internet a todos los departamentos del país, logrando incluso el uso de internet satelital para zonas de difícil acceso. Adicionalmente, se pretende el despliegue de tecnologías 5G enfocadas en sectores estratégicos como educación, agro y transición energética, no sin antes favorecer el proceso de alfabetización para los ciudadanos buscando optimizar el uso de las herramientas que se disponen para su utilización.

Se espera armonizar ambientes de mercado y productividad desde el ámbito público, lo que claramente va en directa proporción con los procesos de tributación y de canalización de movimientos productivos y/o comerciales desde plataformas directamente conectadas con la DIAN. Conforme a lo anterior, en un ambiente holístico se prevé controlar con eficiencia las operaciones y las responsabilidades con el Estado.

Los conceptos descritos favorecen ampliamente a la DIAN, en la medida que con esto se logrará una mayor cobertura y efectividad en servicios. Los ciudadanos con mayor acceso a tecnologías y conexión facilitarán las transacciones y operaciones con la DIAN y también con las demás entidades del Estado. Por otra parte, el proyecto incluye acciones de formación y capacitación a los ciudadanos, lo cual también abre un espectro de interacción entre institución, contribuyentes y ciudadanía en general. (Presidencia de la República de Colombia, 2022 - a).

### 3.6.2. Gobierno Digital

El Gobierno Nacional, apoyado en el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, ha desplegado una serie de iniciativas con el objetivo de mejorar las condiciones tecnológicas del Estado en la búsqueda de *“consolidar un Estado y ciudadanos competitivos, proactivos e innovadores que generen valor público en un entorno de confianza digital.”* (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2022 - a).

El Gobierno busca *“fortalecer la relación Ciudadano-Estado, mejorando la prestación de servicios por parte de las Entidades, y generando confianza en las instituciones que conforman la administración pública y el Estado en general, a través del uso y aprovechamiento de las TIC.”* (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2022 - b).

También se establece su ámbito de aplicación que incluye a *“las entidades que conforman la administración pública y los particulares que cumplen funciones administrativas. La implementación de la política de Gobierno Digital en las ramas legislativa y judicial, en los órganos de control, en los autónomos e independientes y demás organismos del Estado, se realizará bajo un esquema de coordinación y colaboración armónica en aplicación de los principios señalados en los artículos 113 y 209 de la Constitución Política de Colombia.”* (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2022 - a)

Según información disponible en la página web del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en cuanto al Índice de Gobierno (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2022 - b), existen recomendaciones dirigidas a la DIAN que tienen incidencia en la carga de trabajo del personal, especialmente en el marco de su proceso de Información, Innovación y Tecnología, dado que resulta necesario llevar adelante la ejecución de nuevos procedimientos y actividades de acuerdo con los estándares de calidad, tiempo y volumen.

A continuación, se enumeran las recomendaciones mencionadas para la Entidad (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 2023 - c):



- Incorporar las funcionalidades de accesibilidad establecidas en la Política de Gobierno Digital en los sistemas de información de acuerdo con la caracterización de usuarios internos.
- Adoptar en su totalidad el protocolo IPV6.
- Elaborar un protocolo de diagnóstico para la adopción del Protocolo de Internet versión 6 (IPV6).
- Elaborar un plan detallado de transición para la adopción del Protocolo de Internet versión 6 (IPV6).
- Elaborar un plan detallado de direccionamiento para la adopción del Protocolo de Internet versión 6 (IPV6).
- Elaborar un plan detallado de contingencias para la adopción del Protocolo de Internet versión 6 (IPV6).
- Elaborar informes de activación de políticas de seguridad para la implementación de Protocolo de Internet versión 6 (IPV6).
- Elaborar un acta de cumplimiento a satisfacción de la Entidad sobre el funcionamiento de los elementos intervenidos en la fase de implementación de Protocolo de Internet versión 6 (IPV6).
- Ejecutar acciones de mejora a partir de los resultados de los indicadores de uso y apropiación de las tecnologías de la información.
- Hacer uso de contratos de asociación público privadas relacionadas con tecnologías de la información.

Estas recomendaciones afectarán necesariamente las cargas de trabajo de la DIAN, en la medida que será necesario robustecer la planta de personal para atender su debido cumplimiento.

### 3.6.3. Plan Digital DIAN 2022

En la DIAN se consolida cada año un programa orientado a *“mejorar las capacidades institucionales mediante el uso adecuado de tecnologías digitales y la alineación con sus necesidades”* (DIAN, 2022 - f). Asimismo, se propone desarrollar las *“competencias digitales en los servidores públicos”* de la DIAN. También se observan, en el Plan, aspectos vinculados a la seguridad de la información, aspecto trascendental en la administración de información sensible como la que gestiona la DIAN.

En este sentido se destaca el compromiso asumido por el Plan Digital para *“fortalecer la infraestructura tecnológica que garantice la alta disponibilidad, escalabilidad e integración de los servicios”*, la gestión de los datos para su uso en la toma de decisiones y prestación de servicios y el impulso del uso intensivo de tecnologías digitales para soportar procesos y servicios (DIAN, 2022 - f), lo cual denota la importancia de contar en la planta de personal de Entidad con empleos que respondan a estas competencias digitales y así promover el fortalecimiento de la DIAN.

### 3.6.4. Facturación electrónica

El sistema tributario de Colombia ha avanzado sustancialmente en el proceso de Facturación Electrónica y se ha afianzado con el Decreto No. 358 de 2020 y la Resolución No. 42 de 2020 (posteriormente modificada por las Resoluciones No. 94 y 99 de 2020, y las Resoluciones No. 12, 37, 63 y 167 de 2021).

En la actualidad, su implementación ha facultado a los procesos de recaudo en su función de controlar y fiscalizar las operaciones económicas realizadas por los contribuyentes. De la misma forma, este proceso se fortaleció desde los preceptos descritos en la Reforma Tributaria, Ley No. 2155 de 2021, que introdujo modificaciones al artículo 616-1 del Estatuto Tributario (ET), en materia de facturación electrónica y documentos equivalentes.

La DIAN se encuentra inserta en un contexto global donde las nuevas tecnologías permiten facilitar la relación entre los usuarios/ciudadanos y los proveedores de productos y servicios.

Existen diferentes niveles de intervención. Uno de ellos podría considerarse el “interno” dirigido a la adaptación de la infraestructura tecnológica y servicios. Otro es el “externo”, con el usuario como destinatario final. En ambos casos, las políticas orientadas a su mejoramiento impactan en la DIAN, existiendo como desafío armonizar la planta de personal que requiere la Entidad con los procesos de adecuación tecnológica.

Por último, resulta fundamental reconocer la voluntad del Estado en mejorar su relacionamiento con la ciudadanía, así como los estándares de eficiencia.

### 3.7. Factor ambiental

#### 3.7.1. Sistema de Gestión Ambiental de la DIAN

El Sistema de Gestión Ambiental está basado en la Norma ISO 14001 y exige a la Entidad contar con un *“plan de manejo ambiental que incluya objetivos y metas ambientales, políticas y procedimientos para lograr esas metas, responsabilidades definidas, actividades de capacitación del personal, documentación y un sistema para controlar cualquier cambio y avance realizado.”* (DIAN, 2014 - g).

En cuanto a su alcance, se *“aplica a todas las instalaciones, procesos y actividades de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales UAE-DIAN, tanto las desarrolladas en el Nivel Central como en las Direcciones Seccionales.”* (DIAN, 2014 - g).

En el informe citado se señala especialmente que *“el éxito del Sistema de Gestión Ambiental de la DIAN depende del compromiso de todos los empleados públicos de la Entidad, en todos los niveles, empezando por la Alta Dirección.”* (DIAN, 2014 - g). El compromiso incluye:

- *“Ahorrar recursos naturales como agua y energía.*
- *Optimizar el uso de recursos como papel y todo lo que se requiere en nuestras actividades diarias.*
- *Controlar las emisiones y residuos que se pueden generar en las instalaciones, laboratorios o cualquier dependencia de la DIAN.*
- *Prevenir y reducir los impactos ambientales negativos producto de la operación”.* (DIAN, 2014 - g).

En el mismo sentido, la Resolución DIAN No. 21 de 2022, por la que se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) para la Entidad, establece que el sistema de Gestión Ambiental debe integrarse al Sistema de Gestión:

*“El Sistema de Gestión integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de Calidad y se complementa y se articula entre otros, con los sistemas Nacional de Servicio al Ciudadano, de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y de Seguridad de la Información, y con los demás modelos y estrategias que establecen lineamientos y directrices en materia de gestión y desempeño.”*



El modelo, a su vez, incorpora la aplicación de Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales incluyen aquellas que prevén un impacto en la gestión ambiental, tales como las políticas de Racionalización de Trámites, las de Gobierno Digital y las de Gestión Documental.

Cabe destacar que el modelo, en forma general, identifica los siguientes valores en lo relativo a la Gestión ambiental para el buen uso de los recursos públicos (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023 - e):

1. *“Definir una política y objetivos ambientales, basados en los aspectos e impactos ambientales, incluyendo en los mapas de riesgos las cuestiones ambientales detectadas en el contexto, las partes interesadas y los requisitos legales”*
2. *“Incorporar en la planeación, la gestión y el control, nociones y acciones tendientes a identificar estudiar, controlar y gestionar aquellos elementos de la actividad de la organización (actividades, insumos, productos, subproductos, entre otros) que generan cambios favorables o negativos en el entorno natural”*
3. *“Entender el contexto de la organización pública enfocado al ciclo de vida de sus productos y servicios, para lo cual debe tomar en cuenta, entre otros aspectos, la normativa, la jurisprudencia, acuerdos mundiales como Río 1992 y París 2015, orden público, problemáticas sociales en las regiones apartadas, aseguramiento del agua y cambio climático”*
4. *“Asegurar las competencias de los servidores públicos que intervienen en la gestión ambiental”*
5. *“Establecer las mediciones que permitan evidenciar el desempeño ambiental”.*

En línea con lo anterior, el Código de Buen Gobierno DIAN define en cuanto a su política de gestión ambiental que es una Entidad que *“promueve programas encaminados al ahorro de recursos naturales, optimiza los insumos disponibles, controla las emisiones y la generación de residuos, previene y reduce los impactos ambientales negativos, producto de su operación, contribuyendo así a la ecoeficiencia y el bienestar de los clientes internos y externos.”* (DIAN, 2021 - h).

De este modo se consolida, entonces, el Sistema de Gestión Ambiental en la Entidad. En el marco del presente estudio, este asunto adquiere trascendencia, además, en la medida que el Gobierno Nacional focaliza políticas de cuidado y gestión del medio ambiente incluidas en la propuesta del Plan de Gobierno presentado ante el CNP en noviembre del 2022.

El reto será contar con las capacidades operativas necesarias, especialmente aquellas soportadas por la planta de personal, para gestionar el proceso de articulación de los conocimientos, prácticas y comportamientos básicos necesarios en los funcionarios para hacer de la DIAN una Entidad con fuertes criterios de cuidado del medio ambiente en todas sus dependencias, con atención a las particulares necesidades de cada sede o localización en donde que se implementen.

### 3.7.2. Gestión Documental

En relación con el factor ambiental, resulta necesario realizar una serie de consideraciones con respecto a la Gestión Documental, dado que incide en el uso y almacenamiento de papel utilizado por la Entidad en sus diversos procesos de gestión. Se entiende por gestión documental el *“conjunto de actividades administrativas y técnicas tendientes a la planificación, manejo y organización de la documentación producida y recibida por las Entidades, desde su origen hasta su destino final con el objeto de facilitar su utilización y conservación”* (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023 - f)

La relación entre la gestión documental y la ambiental es estrecha: la reducción de exigencias formales en cuanto al soporte físico de los documentos facilitará el cumplimiento de los objetivos de reducción del uso de papel, al mismo tiempo que exigirá a su personal la incorporación de nuevas actividades y conocimientos relacionados con la gestión digital de documentación.

Sobre la gestión Documental, el Código de Buen Gobierno también realiza una notoria referencia al compromiso de la DIAN para *“propender por una gestión documental mayormente electrónica, enmarcada dentro de las políticas de Gobierno Digital, Seguridad de la Información y de Gestión Ambiental, enfocada a una operación más segura, más amigable con el medio ambiente y dirigida a facilitar el acceso a la información pública por parte de los usuarios internos y externos, tomando en cuenta las restricciones de orden legal.”* (DIAN, 2021 - h)

Por último, el Plan Institucional de Archivos (PINAR) tiene dentro de sus planes aquellos en los que se destaca lo relativo a la racionalización y la capacitación en función de las implicaciones en este estudio técnico. (DIAN, 2023 - i).

Por lo tanto, la relación entre la planta de personal y el cuidado del medioambiente se focaliza en la capacidad de adaptación a los principios rectores de la gestión ambiental para poder diseñar, aplicar y evaluar políticas y programas de cuidado.

Para ello, resulta necesario contar con personal idóneo y suficiente para gestionar la cuantiosa documentación en formato papel que se genera en los procesos considerando criterios ambientales de cuidado, conservación y eliminación en la medida que avanzan y se consolidan los procesos de modernización tecnológica.



**4.**

.....  
**ANÁLISIS  
INTERNO**

El análisis interno permitirá reconocer cuál es la situación actual de la DIAN en relación con su capacidad de llevar adelante las acciones necesarias para el cumplimiento de sus funciones, y que se relacionan con la calidad de sus servicios y productos, así como con la contribución que la Entidad hace al país.

Asimismo, aquí se incluye el estudio de aquellos aspectos tales como la misión y la visión institucional, los procesos, subprocesos y procedimientos de trabajo, la calidad en la prestación de servicios y la evaluación que realizan diversos sistemas de control que redundan en la retroalimentación del rendimiento operativo.

El Plan Estratégico de la DIAN 2020-2022 (DIAN, 2021 - j), publicado en enero del año 2021, define aspectos fundamentales como la misión, visión y se desarrolla el mapa estratégico institucional a partir de diferentes perspectivas a saber:

- Perspectiva financiera
- Grupos de interés
- Procesos
- Aprendizaje y crecimiento

**El Plan Estratégico determina la misión de la siguiente forma:**

*“Facilitar y garantizar el entendimiento y cumplimiento de los deberes tributarios, aduaneros y cambiarios para contribuir a la seguridad fiscal del estado y la competitividad del país.” Por su parte, define a la visión como: “Ser reconocida como una organización innovadora y referente del Estado y de otras Administraciones del mundo, generando confianza y orgullo en nuestros grupos de interés.” (DIAN, 2021 - j).*

El Plan Estratégico define los siguientes pilares: legitimidad y sostenibilidad fiscal, cercanía al ciudadano, transformación tecnológica y transformación del talento humano.

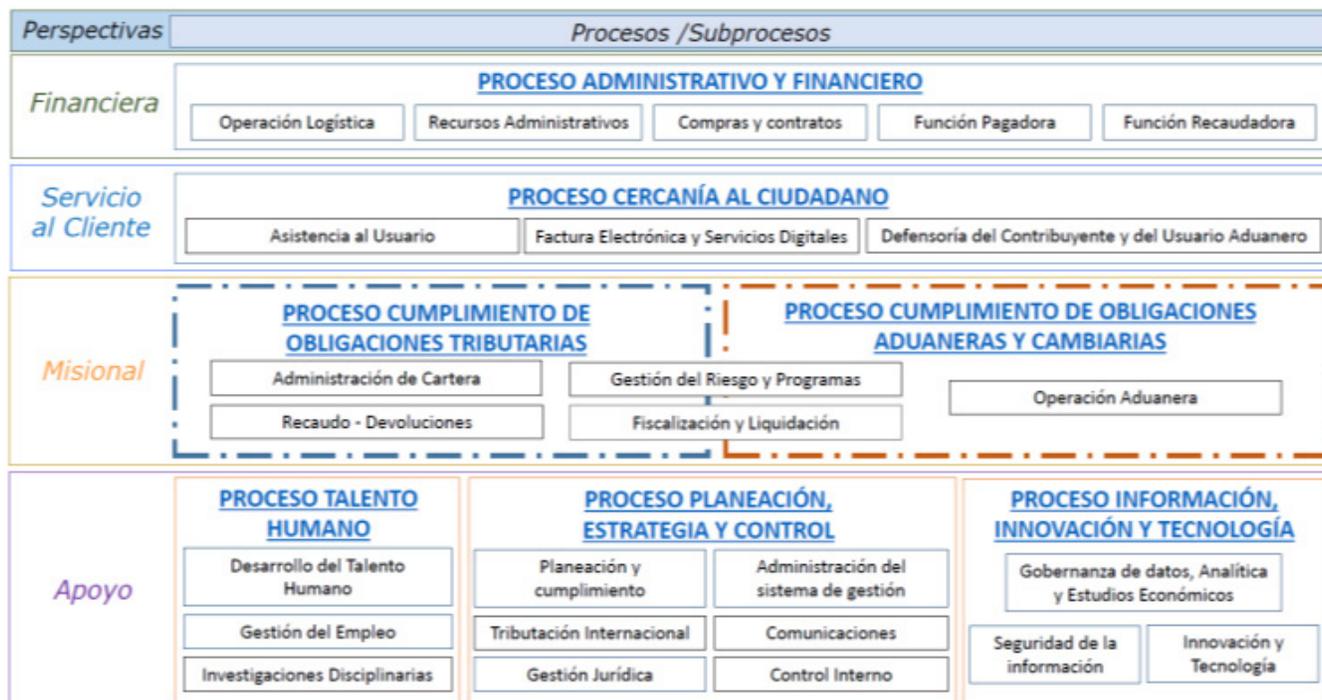
En los siguientes apartados, se detallan los distintos elementos que configuran la caracterización de la situación interna de la DIAN.

**4.1. Identificación del Mapa de Procesos**

A partir de 2022, la perspectiva misional del Mapa de Procesos de la DIAN se vincula directamente con el cumplimiento de las obligaciones tributaras, aduaneras y cambiarias.

Además, en línea con el Plan Estratégico, el mapa de procesos actual introduce la perspectiva de Servicio al Cliente que retoma aspectos relacionados con esta importante función de la Entidad, diferenciándola de otros elementos y otorgándole un lugar de privilegio. También incorpora la perspectiva financiera, la cual recoge en un proceso los temas administrativos y financieros a cargo de la Entidad.

Ilustración 2. Mapa de procesos de la -DIAN-



Fuente: [www.dian.gov.co](http://www.dian.gov.co)

Como se puede observar en la ilustración las perspectivas (Financiera, Servicio al Cliente, Misional y Apoyo) contienen siete procesos de trabajo, cuyos objetivos específicos se describen a continuación:

#### 4.1.1. Perspectiva Financiera

##### 4.1.1.1. Proceso Administrativo y Financiero

Planear, organizar, dirigir y controlar los bienes muebles e inmuebles propiedad de la Entidad y las mercancías ADA, los recursos presupuestales asignados, las operaciones financieras y gastos de funcionamiento de la UAE DIAN, al igual que los registros contables de los ingresos a favor de la Nación. De esta forma, se debe garantizar el cumplimiento de su misionalidad y el análisis de la información para la toma de decisiones.

#### 4.1.2. Perspectiva Servicio al Cliente

##### 4.1.2.1. Proceso Cercanía al Ciudadano

Facilitar el cumplimiento de las obligaciones TACI (Tributarias, Aduaneras, Cambiarias e Internacionales) mediante acciones generadoras de valor en la atención al ciudadano por los diferentes canales de atención, soportados en herramientas tecnológicas y de digitalización, promoviendo el respeto de los derechos y la adopción de mejores prácticas en la prestación del servicio fiscal.

### 4.1.3. Perspectiva Misional

#### 4.1.3.1. Proceso Cumplimiento de Obligaciones Tributarias

Controlar el cumplimiento de las obligaciones tributarias mediante el perfilamiento de riesgos, gestionar la información del recaudo, devolver o compensar los valores a que haya lugar y cobrar las obligaciones vencidas de los impuestos administrados por la UAE – DIAN, con el fin de garantizar la seguridad fiscal del Estado.

#### 4.1.3.2. Proceso de Cumplimiento de Obligaciones Aduaneras y Cambiarias

Ejercer acciones de control previo, simultaneo y posterior a los usuarios aduaneros registrados y profesionales de cambios autorizados, así como facilitar las operaciones de comercio exterior en el ingreso, arribo y salida de mercancías en el Territorio Aduanero Nacional bajo un enfoque de perfilamiento de riesgos.

### 4.1.4. Perspectiva Apoyo

#### 4.1.4.1. Proceso Talento Humano

Gestionar las acciones relacionadas con el ciclo de vida del servidor público, incluyendo los aspectos administrativos, de desarrollo integral y el ejercicio de la función pública conforme a la normatividad para el bienestar de todos los servidores públicos y el logro de los objetivos institucionales.

#### 4.1.4.2. Proceso Planeamiento, Estrategia y Control

Desarrollar e implementar las políticas y los objetivos estratégicos, los sistemas de gestión, la comunicación, los convenios internacionales de intercambio de información, las acciones que garanticen la seguridad y certeza jurídica de las actuaciones judiciales, así como las acciones de control para la mejora continua de los procesos que permitan a la Entidad el cumplimiento de su misión y la toma de decisiones asertivas.

#### 4.1.4.3. Proceso Información, Innovación y Tecnología

Planear y administrar la tecnología de la información y telecomunicaciones necesarias para garantizar el cumplimiento de la misionalidad de Entidad, gestionar la política de seguridad de la información, implementar controles para mitigar riesgos asociados a la pérdida de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, analizarla y producirla para la toma de decisiones institucionales y de política económica.

## 4.2. Análisis de procesos

En este apartado se presenta un análisis de procesos desde tres perspectivas complementarias:

En un primer momento, se analizan los procesos de la DIAN de acuerdo con la matriz de opciones prioritarias propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Luego, se presenta un estudio de los subprocesos desde un análisis de “ventana de valor”, que permitirá identificar con precisión la justificación que sustenta la orientación de las acciones que requieren ser atendidas en cada caso. Finalmente, se presenta un análisis que da cuenta de las

implicaciones de las sobrecargas de trabajo en la ejecución de los procedimientos de trabajo. Dicho análisis toma como fuente de información más de 3500 entrevistas realizadas in situ con los funcionarios de la DIAN acerca de sus cargas de trabajo.

### 4.2.1. Análisis general de los procesos de trabajo

A través de la matriz de opciones prioritarias propuesta por el DAFP, se realizó la revisión y análisis de pertinencia de los procesos vigentes en la DIAN con el propósito de identificar las eficiencias en la operación por procesos. La matriz utiliza las siguientes preguntas (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2014 - g):

**Tabla 12. Preguntas de Referencia para análisis de procesos**

N°1	N°2	N°3	N°4	N°5
¿Se requiere que el proceso sea llevado a cabo?	¿Es necesario que el proceso sea ejecutado por la entidad?	¿Se está llevando a cabo el mismo proceso en varias dependencias de la entidad?	¿La entidad suministra los recursos necesarios?	¿Cuenta con un responsable para su ejecución?

Fuente: Elaboración propia con datos suministrados en la Guía para el Rediseño Institucional de Entidades Públicas de Orden Nacional, 2014

En la siguiente tabla se presenta un análisis de los procesos de trabajo de la DIAN según el mapa de procesos vigente. Se señalan en color verde aquellos aspectos que no requieren acciones inmediatas, dado que no presentan dificultades o problemas para su normal ejecución; en amarillo, aquellos puntos que requieren cuidado y especial atención; en naranja, aquellos temas que requieren acciones inmediatas para minimizar riesgos o impactos no deseados:

**Tabla 13 - Análisis de los procesos de trabajo de la -DIAN-**

Proceso	Preguntas clave				
	Nro. 1	Nro. 2	Nro. 3	Nro. 4	Nro. 5
<b>Administrativo y Financiero</b>	Sí, es necesario que el proceso se lleve a cabo	Sí, es necesario que el proceso se ejecutado por la Entidad	El proceso se lleva a cabo en distintas Dependencias de la Entidad	La entidad no suministra los recursos necesarios	Sí, cuenta con un responsable para su ejecución
<b>Cercanía al Ciudadano</b>	Sí, es necesario que el proceso se lleve a cabo	Sí, es necesario que el proceso se ejecutado por la Entidad	El proceso se lleva a cabo en distintas Dependencias de la Entidad	La entidad no suministra los recursos necesarios	Sí, cuenta con un responsable para su ejecución
<b>Cumplimiento de obligaciones tributarias</b>	Sí, es necesario que el proceso se lleve a cabo	Sí, es necesario que el proceso se ejecutado por la Entidad	El proceso se lleva a cabo en distintas Dependencias de la Entidad	La entidad no suministra los recursos necesarios	Sí, cuenta con un responsable para su ejecución
<b>Cumplimiento de obligaciones aduaneras y cambiarias</b>	Sí, es necesario que el proceso se lleve a cabo	Sí, es necesario que el proceso se ejecutado por la Entidad	El proceso se lleva a cabo en distintas Dependencias de la Entidad	La entidad no suministra los recursos necesarios	Sí, cuenta con un responsable para su ejecución

Proceso	Preguntas clave				
	Nro. 1	Nro. 2	Nro. 3	Nro. 4	Nro. 5
<b>Talento Humano</b>	Sí, es necesario que el proceso se lleve a cabo	Sí, es necesario que el proceso se ejecutado por la Entidad	El proceso se lleva a cabo en distintas Dependencias de la Entidad	La entidad no suministra los recursos necesarios	Sí, cuenta con un responsable para su ejecución
<b>Planeamiento, Estrategia y Control</b>	Sí, es necesario que el proceso se lleve a cabo	Sí, es necesario que el proceso se ejecutado por la Entidad	El proceso se lleva a cabo en distintas Dependencias de la Entidad	La entidad no suministra los recursos necesarios	Sí, cuenta con un responsable para su ejecución
<b>Información, Innovación y Tecnología</b>	Sí, es necesario que el proceso se lleve a cabo	Sí, es necesario que el proceso se ejecutado por la Entidad	El proceso se lleva a cabo en distintas Dependencias de la Entidad	La entidad no suministra los recursos necesarios	Sí, cuenta con un responsable para su ejecución

Fuente: Elaboración Propia con datos obtenidos del Levantamiento de Cargas Laborales (Julio – Diciembre 2022)

Del cuadro anterior se destaca que todos los procesos de gestión de la DIAN se ejecutan en distintas dependencias de forma simultánea. Es decir, los procesos se desarrollan en las dependencias del Nivel Local y del Nivel Central. Por lo tanto, involucran gran cantidad de recursos, especialmente los humanos, tecnológicos y de infraestructura.

En la totalidad de los procesos no se proveen los recursos necesarios para su adecuada ejecución. Como se verá en detalle más adelante en este documento, esto encuentra su explicación en dos factores fundamentales: por un lado, el relacionado con el dimensionamiento actual de la planta de personal y, por el otro, el concerniente a la infraestructura tecnológica. Se trata de factores que, de acuerdo con el proceso de levantamiento de información, tienen mayor incidencia en el análisis de los procedimientos de trabajo.

Finalmente, puede concluirse que existen dos patrones que se repiten en el análisis de procesos: 1) La configuración de la estructura organizacional de la DIAN requiere la estrecha vinculación entre el Nivel Central y las dependencias del Nivel Local, lo que obliga a articular de manera sistematizada los procesos de trabajo, en pro de las metas institucionales. 2) La falta de recursos humanos y tecnológicos necesarios limita la correcta ejecución de las actividades, dificulta la entrega en tiempo y forma de los productos y servicios, tal como fue señalado en anteriores estudios técnicos de la Entidad.

#### 4.2.2. Análisis de ventana de valor de los subprocesos de trabajo

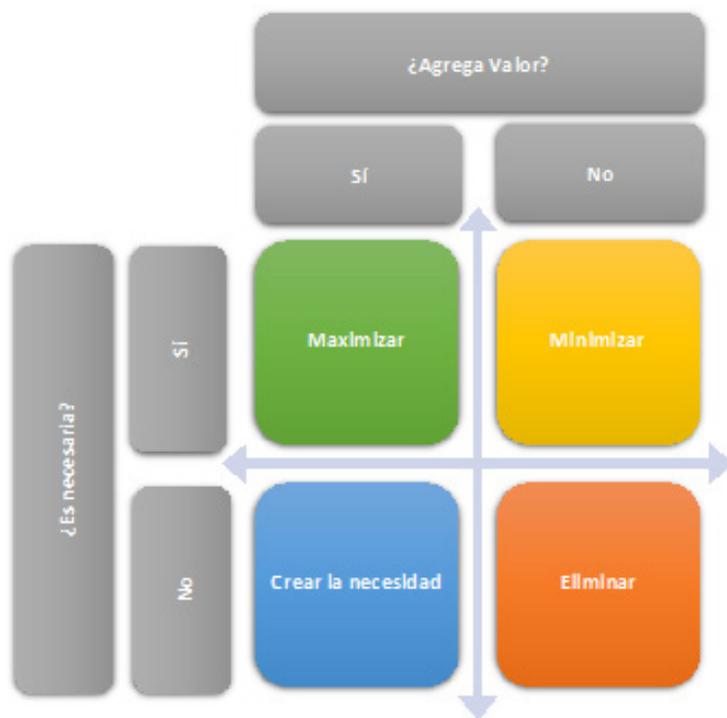
A continuación, se profundiza en el análisis de los procesos. Para ello, y tal como se mencionó anteriormente, los procesos y subprocesos también pueden ser analizados bajo la metodología de “ventana de valor”.

El criterio de lo que aporta valor proviene siempre del usuario o cliente del proceso. De la misma manera, puede afirmarse que existen actividades que son necesarias pero que no aportan valor. Si bien muchas veces son inevitables, deben ser minimizados para reducir costos que el cliente finalmente no estará dispuesto a pagar o que no permite el mejoramiento de la calidad

del servicio. Cuando los procesos agregan valor, pero aún no se perciben como necesarios, se puede “crear la necesidad”, para que el cliente o usuario finalmente lo requiera y pase a formar parte de la propuesta de valor. Lo que no aporte valor ni sea realmente necesario, debe ser eliminado por completo.

En la siguiente tabla se presenta el análisis de ventana de valor de cada uno de los subprocesos que forman parte de los procesos de trabajo de la DIAN, se indican los objetivos definidos en su caracterización y se consigna la acción recomendada, justificando la valoración con algunos comentarios relevantes.

**Ilustración 3. Ventana de Valor**



**Tabla 14 - Análisis de ventana de valor**

Proceso	Subproceso	Objetivo del subproceso	Ventana de valor	Justificación de la valoración
Administrativo y Financiero	Función Recaudadora	Registrar detallada y cronológicamente los hechos económicos asociados a la función recaudadora, asegurando la relevancia y representación fiel de los estados financieros consolidados de los ingresos a favor de la Nación y reportarlos a las partes interesadas.	Maximizar	Dado que este subproceso tiene como foco el cumplimiento de la meta de recaudo, administrar la cuenta corriente, la contabilidad como función recaudadora y la relación con los agentes de recaudo, la emisión de bonos como TIDIS y TRT para el pago en especie de impuestos, resulta imprescindible maximizar la creación de valor de este subproceso para atender los objetivos institucionales definidos, especialmente aquellos previstos en la Reforma Tributaria.
	Función Pagadora	Planear, programar, controlar y dirigir la administración y registro de las operaciones financieras, los recursos presupuestales y gastos de funcionamiento de la UAE DIAN de acuerdo con la normatividad vigente, de tal forma que permitan el análisis de información, para la toma de decisiones y el cumplimiento de la misionalidad de la Entidad.	Maximizar	Los objetivos del subproceso Función Pagadora no crean valor para el contribuyente y el usuario aduanero. No obstante, el crecimiento previsto en la planta de personal necesariamente afecta el volumen de trabajo de este subproceso, por lo cual se deberán optimizar sus procedimientos y minimizar así el posible impacto en el dimensionamiento de los equipos de trabajo responsables del proceso.
	Recursos Administrativos	Administrar y custodiar los bienes muebles e inmuebles de propiedad de la Entidad; garantizar la prestación de los servicios generales necesarios para su funcionamiento; administrar, custodiar y preservar los documentos de archivo a nivel nacional y administrar las comunicaciones oficiales originadas en las actividades diarias de la Entidad.	Maximizar	Al igual que en el caso anterior, los objetivos del subproceso Recursos Administrativos no crean valor para el contribuyente y el usuario aduanero. No obstante, el crecimiento previsto en la planta de personal necesariamente afecta el volumen de trabajo de este subproceso especialmente en lo que se refiere a la prestación de los servicios generales necesarios para el funcionamiento de la Entidad. Deberán realizarse esfuerzos para optimizar sus procedimientos y minimizar el posible impacto en el dimensionamiento de los equipos de trabajo responsables del proceso.
	Operación Logística	Administrar, controlar y llevar los registros contables de las mercancías ADA y los bienes muebles e intangibles adjudicados a la Nación, disponerlos de manera oportuna y adecuada por las diferentes modalidades (comercialización, donación, asignación, destrucción, chatarrización) y supervisar contratos de guarda y custodia de estos incluyendo su cobertura y garantías.	Maximizar	El incremento previsto en la recaudación como resultado del fortalecimiento de las capacidades institucionales que prevé la ampliación de la planta de personal de la DIAN incrementará el volumen de producción de este Subproceso. No obstante, deberá procurarse optimizar su funcionamiento mediante la incorporación de tecnologías que aseguren la trazabilidad de las actividades de control sobre los bienes los bienes entregados a la Nación en pago de obligaciones fiscales.



Proceso	Subproceso	Objetivo del subproceso	Ventana de valor	Justificación de la valoración
	Compras y Contratos	Dirigir, controlar y coordinar la programación y ejecución del PAA, los procesos de contratación (incluyendo los procesos administrativos sancionatorios contractuales y de declaración de siniestros), y el seguimiento a la ordenación del gasto y celebración de contratos.	Maximizar	Los objetivos del subproceso Compras y Contratos no crean valor para el contribuyente y el usuario aduanero. No obstante, el crecimiento previsto en la planta de personal necesariamente afecta el volumen de trabajo de este subproceso, por lo cual se deberán optimizar sus procedimientos y minimizar el posible impacto en el dimensionamiento de los equipos de trabajo responsables del proceso.
Cercanía al Ciudadano	Asistencia al Usuario	Atender a los ciudadanos clientes acorde con los protocolos de servicio de atención establecidos a nivel institucional, así mismo, administrar y controlar el Sistema de Peticiones, Quejas, Sugerencias, Reclamos y Denuncias – SIE de PQSR y Denuncias, incentivar el cumplimiento de la promesa de servicio mediante acciones o campañas que fortalezcan la cercanía con el ciudadano y la cultura de la contribución y finalmente inscribir en el Registro Único Tributario a las personas naturales y jurídicas obligadas por ley o que son sujeto de las obligaciones administradas por la Entidad manteniendo su información actualizada.	Maximizar	Deben fortalecerse las capacidades institucionales que le permita ser ágil y eficiente frente a sus grupos de valor, logrando así mayor cercanía al ciudadano a través de acciones que impacten positivamente en los contribuyentes y faciliten los trámites y servicios al ciudadano través su digitalización. Resulta necesario fortalecer los procedimientos relacionados con el registro y la administración del RUT, así como las actuaciones de oficio masivas, la administración del servicio en línea y el control de la información. De esta manera, se facilitarán mecanismos que promoverán el cumplimiento por parte de los distintos grupos de contribuyentes y el usuario aduanero.
	Factura Electrónica y Servicios Digitales	Gestionar las solicitudes de habilitación, renovación y cancelación de los proveedores tecnológicos de servicios inherentes a la factura electrónica, así como su seguimiento y control.	Crear la necesidad	Tal como ocurrió con otras administraciones tributarias de la región (SII de Chile, AFIP de Argentina o SUNAT de Perú), la implementación de la factura electrónica y de los servicios digitales facilitó las condiciones que permitieron a los contribuyentes cumplir con sus obligaciones, de modo que impactó significativamente en las metas de gestión definidas por cada Institución. De esta manera, la gestión de los procedimientos asociados a este subproceso requerirá del fortalecimiento cuantitativo y cualitativo de sus equipos de trabajo, para construir nuevas propuestas de valor hacia los distintos segmentos de contribuyentes.
	Defensoría del Contribuyente y del Usuario Aduanero	Tramitar las solicitudes que presenten los contribuyentes y usuarios con el fin de generar las recomendaciones o los pronunciamientos que permitan velar por el respeto de los derechos de los ciudadanos cuando interactúan con la Administración Tributaria y mejorar la prestación del servicio fiscal.	Maximizar	Como parte del proceso de Cercanía al Ciudadano, la Defensoría del Contribuyente y el Usuario Aduanero busca garantizar el respeto a los derechos de los contribuyentes, responsables, agentes de retención, declarantes y usuarios aduaneros. Por ello resulta fundamental maximizar su propuesta de valor para atender los distintos segmentos de contribuyentes y asegurar la correcta prestación del servicio fiscal.

Proceso	Subproceso	Objetivo del subproceso	Ventana de valor	Justificación de la valoración
Cumplimiento de Obligaciones Aduaneras y Cambiarias	Operación Aduanera	Facilitar y asegurar las operaciones de comercio exterior con el fin de garantizar el cumplimiento de la normatividad aduanera y contribuir al desarrollo económico del país en beneficio del Estado y la sociedad, así como tramitar las solicitudes de registro aduanero, las autorizaciones de la OEA, sus modificaciones, terminaciones voluntarias, y demás trámites.	Maximizar	<p>El fortalecimiento de este subproceso maximizará la propuesta de la DIAN hacia distintos grupos de valor. Al respecto, las funciones de facilitación y servicios al comercio exterior (en importaciones, exportaciones y tránsitos) deberán fortalecerse en la DIAN y en sus Direcciones Seccionales con competencia aduanera. En este marco, resulta clave robustecer el control a los usuarios aduaneros, en lo que respecta al mantenimiento de requisitos con los cuales fueron inscritos, habilitados o autorizados. Asimismo, la autorización y control de los Operadores Económicos Autorizados (OEA) y la administración de los acuerdos de mutuo reconocimiento facilitarán las condiciones que fortalezcan la competitividad del sector privado a nivel local e internacional.</p> <p>El fortalecimiento de las capacidades del Laboratorio de Aduanas permitirá optimizar el necesario control de mercancías que ingresan al territorio nacional, así como robustecer las relaciones interinstitucionales que favorecen el intercambio de información y la adopción de buenas prácticas a nivel internacional.</p>
	Fiscalización y Liquidación	Ejercer acciones de investigación para determinar el cumplimiento de las obligaciones aduaneras y cambiarias que conlleven de ser necesario, a la determinación, aplicación de sanciones, multas y demás emolumentos por infracciones a las mismas.	Maximizar	<p>El fortalecimiento de las capacidades en relación con este subproceso resulta necesario en el marco del pilar estratégico de legitimidad y sostenibilidad fiscal. De esta forma, se busca asegurar el cumplimiento de las metas anuales dentro del Marco Fiscal de Mediano Plazo y la disminución del contrabando y la evasión tributaria, entre otros aspectos.</p> <p>Como podrá observarse en los resultados del análisis de cargas de trabajo, la DIAN actualmente no cuenta con la capacidad operativa necesaria para atender las recomendaciones del Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFFI). La DIAN debe fortalecer el control aduanero en orden a neutralizar las conductas de contrabando y lavado de activos, prevenir el riesgo ambiental y la violación de los derechos de propiedad intelectual, defender la salud, garantizar la seguridad en fronteras y, en general, la seguridad de la cadena logística, tareas que se han visto afectadas por la sobrecarga laboral que tienen los funcionarios.</p> <p>El cumplimiento de los compromisos y retos a cargo de este subproceso, según el plan de choque contra la evasión y el contrabando que sostienen el recaudo de la Entidad implica que se desarrolle una gestión estratégica de datos, focalización y priorización de control, lucha coordinada contra las estructuras delictivas, control inductivo y desarrollo de acciones de control extensivo y facilitación del cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduanera y cambiarias.</p>



Proceso	Subproceso	Objetivo del subproceso	Ventana de valor	Justificación de la valoración
	Gestión del Riesgo y Programas	Analizar y producir información que facilite la toma de decisiones institucionales para el control del cumplimiento de las obligaciones aduaneras y cambiarias bajo un enfoque de perfilamiento de riesgo.	Maximizar	El fortalecimiento cuantitativo y cualitativo de las capacidades institucionales en relación con este subproceso resulta clave en el marco del fortalecimiento de los procesos de analítica preventiva y predictiva que permitan optimizar las acciones de control, seguimiento y monitoreo del comportamiento de los distintos usuarios aduaneros. La capacidad de análisis algorítmico de los grandes volúmenes de información con los que actualmente cuenta la DIAN desafían a la Entidad a adelantar acciones cada vez más sofisticadas que permiten a su vez un autoaprendizaje exponencial.
Cumplimiento de Obligaciones Tributarias	Recaudo - Devoluciones	Procesar, consolidar y corregir la información de las declaraciones, recibos de pago, actos administrativos, así como dar respuesta a las solicitudes de devolución y/o compensaciones radicadas por los contribuyentes. Dar trámite a las solicitudes de autorización y calificación de carácter tributario.	Maximizar	La maximización de la propuesta de valor en torno a este subproceso se encuentra justificada a partir de su necesaria automatización, mediante la implementación de la devolución automática y la incorporación de la radicación y gestión de las devoluciones por conceptos diferentes a Renta y Ventas. Esto requiere asegurar bases de datos sólidas que minimicen el riesgo de efectuar devoluciones improcedentes.
	Administración de Cartera	Cobrar las obligaciones vencidas de los deudores y facilitar su pago con el fin de disminuir la obligación fiscal.	Maximizar	El fortalecimiento de las capacidades institucionales en relación con este subproceso mejora la gestión de cobro de la cartera morosa de contribuyentes y permite promover acciones persuasivas y coactivas de cobro, necesarias para el recaudo de los recursos de funcionamiento del Estado.
	Fiscalización y Liquidación	Adelantar las verificaciones e investigaciones definidas para controlar el cumplimiento de las obligaciones sustanciales y formales de carácter tributario a cargo de los contribuyentes, profiriendo actos definitivos encaminados a establecer la exactitud del tributo y/o la sanción a que haya lugar.	Maximizar	El fortalecimiento de las capacidades en relación con este subproceso resulta necesario en el marco del pilar estratégico de legitimidad y sostenibilidad fiscal. De esta forma, se busca asegurar el cumplimiento de las metas anuales dentro del Marco Fiscal de Mediano Plazo y la disminución del contrabando y de la evasión tributaria, entre otros aspectos. Como se observas en los resultados del análisis de cargas de trabajo, la DIAN actualmente no cuenta con la capacidad operativa necesaria para atender las recomendaciones del Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFFI).
	Gestión del Riesgo y Programas	Analizar y producir información que facilite la toma de decisiones institucionales para el control del cumplimiento de las obligaciones tributarias bajo un enfoque de perfilamiento de riesgo.	Maximizar	El fortalecimiento cuantitativo y cualitativo de las capacidades institucionales en relación con este subproceso resulta clave en el marco del fortalecimiento de los procesos de analítica preventiva y predictiva que permitan optimizar las acciones de control, seguimiento y monitoreo del comportamiento de los contribuyentes. En este sentido, la capacidad de análisis algorítmico de los grandes volúmenes de información con los que actualmente cuenta la DIAN desafía a la Entidad a adelantar acciones cada vez más sofisticadas que permitan a su vez un autoaprendizaje exponencial.

Proceso	Subproceso	Objetivo del subproceso	Ventana de valor	Justificación de la valoración
Información, Innovación y Tecnología	Innovación y Tecnología	Apoyar los procesos de la UAE DIAN a través de la planeación de la tecnología de la información y telecomunicaciones, el soporte de los servicios, la administración de la infraestructura y la construcción de los sistemas de información, con el fin de asegurar la disponibilidad continua de los servicios, el procesamiento y resguardo de la información, la automatización de los procesos, y el uso adecuado de las tecnologías de la información y de las comunicaciones.	Maximizar	El fortalecimiento de las capacidades cuantitativas y cualitativas del personal asignado a este subproceso permitirá optimizar la forma en que se capturan, estiman, priorizan y planifican los requerimientos de las distintas dependencias, en la medida que resulta indispensable la maximización de su propuesta de valor, hacia el cliente interno y externo. De otra parte, en el Nivel Central se debe garantizar el establecimiento de estructuras, prácticas y metodologías que aseguren la alineación con el Nivel Local. Y además, se debe alcanzar una participación conjunta en el diseño de sus productos y servicios.
	Seguridad de la Información	Gestionar la Política de Seguridad y Privacidad de la Información en la DIAN e implementar las medidas de control necesarias para mitigar los riesgos asociados con la pérdida de confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información de la Entidad, en concordancia con la Política de Gobierno Digital, Seguridad Digital y demás disposiciones gubernamentales.	Maximizar	Las acciones orientadas a maximizar la propuesta de valor de este subproceso ante el cliente externo e interno buscan proteger los activos de información de la DIAN contra el ciberdelito, las amenazas internas y los errores humanos, que son una de las causas principales que explican las brechas de seguridad en la gestión de datos. El necesario fortalecimiento de las capacidades institucionales en esta materia requiere de la implementación de herramientas y tecnologías que mejoren el cifrado de datos y la automatización de los informes para agilizar el control.
	Gobernanza de Datos, Analítica y Estudios Económicos	Analizar y producir información para la toma de decisiones institucionales y de política económica, control al cumplimiento de las obligaciones TAC y la gestión de riesgos.	Crear la necesidad	Resulta necesario que los funcionarios de la DIAN, así como sus clientes externos, comiencen a percibir las enormes oportunidades que genera el análisis y producción de información a partir de la implementación del gobierno de datos, analítica y estudios económicos. Para ello, es fundamental desarrollar infraestructura para el uso de grandes volúmenes de datos, y fortalecer las capacidades de sus recursos humanos y promover un cambio cultural orientado a la toma de decisiones en todos los niveles sobre la base de información valiosa y disponible en tiempo real.



Proceso	Subproceso	Objetivo del subproceso	Ventana de valor	Justificación de la valoración
Planeación, Estrategia y Control	Administración del Sistema de Gestión	Administrar el sistema de gestión de acuerdo con los requisitos legales y las normas técnicas vigentes, proporcionando los lineamientos, las metodologías, los riesgos operacionales y herramientas para el mejoramiento del desempeño de los procesos, soportando la toma de decisiones.	Maximizar	Maximizar la propuesta de valor de este subproceso requiere del fortalecimiento de las capacidades de los equipos de trabajo para incluir y gestionar los lineamientos necesarios que permitan recomendar mejoras a los procesos tendientes a acompañar a la DGI en la evolución de su negocio en el contexto de la transformación digital. Para ello, deben contar con habilidades y conocimientos que permita atender la necesidad en las áreas y lograr un efectivo y cercano vínculo de servicio y asesoramiento.
	Control Interno	Proporcionar a la Alta Dirección información relevante para la toma de decisiones que conduzcan al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la mejora continua de la Entidad.	Maximizar	Resulta necesario fortalecer las capacidades institucionales en torno a los mecanismos de control interno, con el propósito de fomentar el aprendizaje e intercambio permanente de buenas prácticas dentro de la DIAN, no solo para luchar contra la corrupción, sino para ir más allá y consolidar un sistema de integridad sólido que fortalezca el comportamiento honesto de los funcionarios.
	Gestión Jurídica	Garantizar la seguridad y certeza jurídica de las actuaciones, mediante la aplicación de la normativa vigente.	Maximizar	La gestión jurídica contribuye al logro de los objetivos estratégicos institucionales, especialmente en el marco de los lineamientos que promueve la nueva Reforma Tributaria en relación con los subprocesos de cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias de los contribuyentes, en sede administrativa y de lo contencioso administrativo.
	Comunicaciones	Establecer las estrategias de comunicación externa e interna para la divulgación de la gestión Institucional, afianzar la identidad institucional y el garantizar el derecho ciudadano a la información de gestión de la Entidad.	Maximizar	La gestión de la comunicación cobra una importancia singular en momentos de cambio y transformación, cuando los niveles de incertidumbre se incrementan. Así que el Plan de Comunicación constituye una pieza clave en todo proceso de cambio organizacional para informar su sentido y procedimientos, así como generar el clima de confianza requerido.
	Planeación y Cumplimiento	Establecer los lineamientos estratégicos y distribuirlos en la organización para su operación, ejecución, seguimiento y evaluación en cumplimiento de la misión institucional.	Maximizar	Resulta necesario fortalecer las capacidades de planeación y cumplimiento de la DIAN con recurso humano que dispongan de capacidades, competencias y habilidades propias de cada proceso. Así como de herramientas e infraestructura que permita gestionar actividades integradas de revisión, mejora y aprendizaje, favoreciendo la participación de las distintas dependencias en instancias de la planificación y en los espacios de seguimiento y monitoreo.

Proceso	Subproceso	Objetivo del subproceso	Ventana de valor	Justificación de la valoración
	Tributación Internacional	Gestionar la celebración, modificación o terminación de convenios de información y el intercambio de la información que corresponda garantizando la disponibilidad, integridad y confidencialidad.	Maximizar	Se deben fortalecer las capacidades institucionales que faciliten la definición, discusión y evaluación de los estándares y políticas tributarias internacionales para Colombia dentro de los organismos internacionales o multilaterales, y gestionar las acciones administrativas para su implementación. Además, resulta fundamental coordinar, desarrollar y gestionar el intercambio internacional de información tributaria con autoridades competentes de otros Estados y con organismos internacionales o multilaterales. Se debe actuar en pro de la prevención y resolución de conflictos en el marco de convenios internacionales en materia tributaria, desarrollando las funciones atinentes al Procedimiento de Mutuo Acuerdo, para evitar la doble imposición, así como coordinar y desarrollar las funciones relacionadas con la celebración de acuerdos anticipados de precios de transferencia.
Talento Humano	Desarrollo del Talento Humano	Diseñar e implementar las herramientas que identifiquen los componentes del empleo, los mecanismos que permitan medir el rendimiento individual, los programas de formación y capacitación para el desarrollo integral de los servidores públicos y el logro de los objetivos institucionales.	Maximizar	Resulta necesario maximizar la propuesta de valor de este subproceso, especialmente con motivo del proceso de transformación que adelanta la DIAN. Para ello, se debe combinar las necesidades estratégicas de la organización con el perfil individual de sus colaboradores, diseñar, planificar, gestionar y efectuar el seguimiento y monitoreo a aquellas políticas y prácticas que promuevan el crecimiento profesional de las personas que integran la Institución.
	Investigaciones Disciplinarias	Conocer de las conductas con relevancia disciplinaria contra exservidores y servidores públicos de la Entidad y garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en tratados internacionales, en la Constitución, la ley y reglamentos que se deben observar en el ejercicio de la función pública.	Maximizar	Al igual que sucede con el subproceso de control interno, el fortalecimiento del subproceso de investigaciones disciplinarias permite consolidar un sistema de integridad sólido que fortalezca el comportamiento honesto de los funcionarios.
	Gestión del Empleo	Administrar la vinculación, movilidad, compensación, bienestar social y laboral, así como los aspectos relacionados con las situaciones administrativas, los programas de seguridad y salud del trabajo y de historias laborales para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, en el marco del cumplimiento de las funciones y el logro de los objetivos de la Entidad	Maximizar	La gestión del empleo público no crea valor para el contribuyente y usuario aduanero. No obstante, el crecimiento previsto en la planta de personal necesariamente afecta el volumen de trabajo de este subproceso, por lo cual se deberá optimizar sus procedimientos y minimizar así el posible impacto en el dimensionamiento de los equipos de trabajo responsables del proceso.

Fuente: Elaboración Propia con datos obtenidos del Levantamiento de Cargas Laborales (Julio - diciembre 2022)

Como se puede observar, la DIAN presenta diversas oportunidades en relación con la creación de valor hacia sus grupos de valor. Los análisis posteriores en materia de cargas de trabajo permitirán comprender cabalmente las brechas que impiden a su planta de personal avanzar en línea con las estrategias de fortalecimiento aquí descritas.

### 4.2.3. Implicaciones de las sobrecargas en la ejecución de los procedimientos de trabajo

La observación directa, producto de la aplicación del instrumento en el levantamiento de cargas de trabajo durante los meses de julio a noviembre del año 2022, permitió realizar una valoración cualitativa y cuantitativa con respecto a las implicaciones de las sobrecargas de trabajo en la ejecución de los procedimientos de la Entidad.

En la siguiente tabla se muestran los distintos tipos de emergentes estandarizados para simplificar su análisis e identificación y las cuatro categorías que los agrupan, con su correspondiente definición:

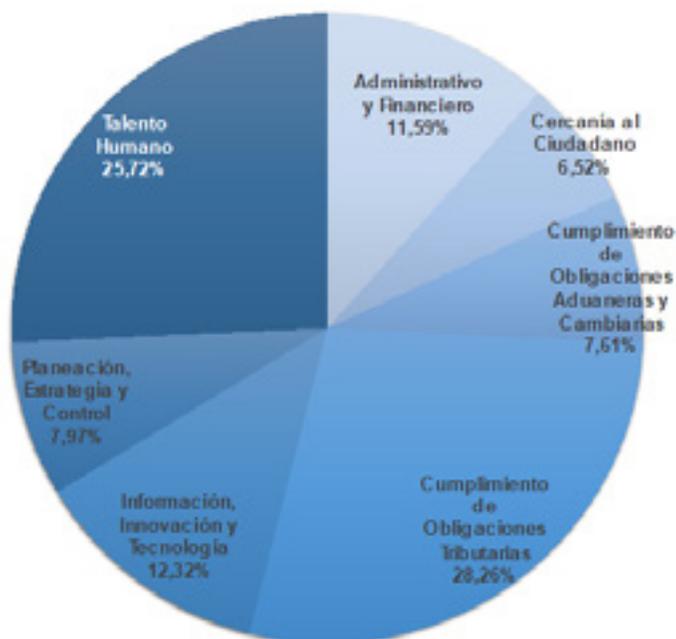
**Tabla 15 - Categorías y emergentes detectados en los procedimientos de trabajo**

Categoría	Emergentes
<b>Recursos Humanos</b>	<p>El Plan de Capacitación en algunos casos no está articulado con la demanda de trabajo y la disponibilidad de los funcionarios para realizar las actividades. No existe pertinencia entre la capacitación y la función que desarrolla el funcionario.</p> <p>La gestión documental presenta excesiva carga de trabajo que se reparte entre funcionarios con diferentes grados de responsabilidad.</p> <p>Se evidenció sobrecarga de trabajo dada la cantidad de personal asignado y/o la necesidad de redistribución de tareas entre los funcionarios de la Dependencia. También se comprobó la necesidad de contar con mayor cantidad de personal para realizar tareas que en la actualidad no pueden ser abordadas.</p>
<b>Organización</b>	<p>Se encontró en funcionamiento Grupos de Trabajo informales, lo que evidencia la falta de formalización, afectando la organización del trabajo.</p> <p>La planificación de actividades desde el Nivel Central, la definición de políticas de gestión, así como la solicitud de productos / subproductos no contemplan la totalidad de particularidades del Nivel Local y Delegado.</p> <p>Algunas dependencias no cuentan con espacio físico suficiente o adecuado para albergar a todos los funcionarios / usuarios. Asimismo, existen falencias en la distribución y existencia de bienes muebles. no todas las oficinas cuentan con ventilación / refrigeración suficiente.</p> <p>No todos los procedimientos de trabajo (o la falta de ellos), aplican los principios de efectividad / eficiencia. Se encontraron tareas que no agregan valor a los productos/ subproductos que pueden ser eliminadas/sustituídas. Algunos sistemas de control/ evaluación presentan la misma problemática.</p> <p>Se evidenció conflictos a raíz del sistema de trabajo híbrido (virtual/presencial) y por la existencia de trámites digitales / análogos.</p>
<b>Datos / Información</b>	<p>Se presenta demora en el intercambio de información para la gestión de los procesos con entes privados y públicos.</p>
<b>Tecnología</b>	<p>En algunos casos el hardware es deficiente para la realización de tareas: equipos informáticos obsoletos que no soportan el funcionamiento normal de los sistemas, impresoras y scanners deficientes que dificultan las tareas operativas. Del mismo modo afecta la conectividad a internet.</p> <p>Algunos sistemas informáticos de gestión no resultan funcionales para la realización de las tareas: se evidencia duplicación de tareas, falta de interoperabilidad entre sistemas, fallas en el funcionamiento, falta de funcionalidades clave.</p>

Fuente: Elaboración Propia con datos obtenidos del Levantamiento de Cargas Laborales (Julio - diciembre 2022)

En el siguiente gráfico se muestra el impacto que tienen los emergentes detectados en cada uno de los procesos de trabajo de la DIAN:

**Gráfico 9 – Incidencia de los emergentes según tipo de proceso**



Fuente: Elaboración Propia con datos obtenidos del Levantamiento de Cargas Laborales (Julio - Diciembre 2022)

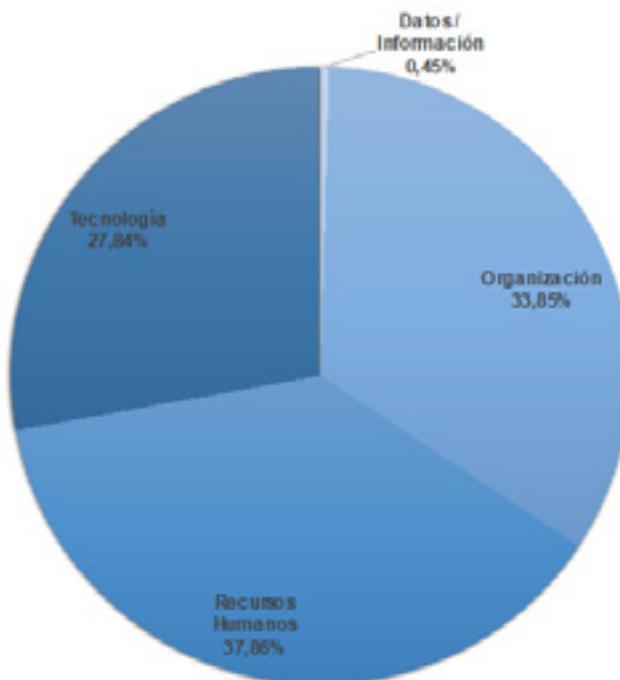
Los procedimientos más afectados son aquellos que se encuentran incluidos dentro del proceso de Cumplimiento de Obligaciones Tributarias. Le sigue el proceso de Talento Humano.

En segundo lugar, se presenta a continuación un gráfico que da cuenta de la participación que tiene cada una de las categorías de los emergentes establecidos. Se describe a continuación cada una de las categorías que incluyen a los emergentes ya presentados en la tabla anterior:

- **Recursos Humanos.** Problemas que surgen a partir de la gestión y disponibilidad del talento humano. Puede incluir la falta de capacitación o adaptación a procesos, tecnología y estrategia, así como la falta de personal, dificultad para reemplazar cuadros técnicos y asuntos vinculados al desempeño o motivación.
- **Organización.** Problemas relacionados con la organización del trabajo que incluyen superposición de tareas, sobrecarga de trabajo en uno o varios miembros, falencias en la asignación de tareas, falta de comunicación entre compañeros y con el superior.
- **Datos/Información.** Problemas que aparecen con la falta de información para realizar las tareas. Se incluyen situaciones de falta de acceso a la información, carencia de sistemas de administración de datos y procesamiento.
- **Tecnología.** Problemas asociados con la actualización o adaptación tecnológica. Puede orientarse al funcionamiento de sistemas de gestión existentes y a la necesidad de desarrollo de nuevas soluciones, así como a la infraestructura (comunicaciones, acceso a internet, disponibilidad de equipos tecnológicos y complementos), entre otros.

Como se puede observar, los emergentes vinculados de las categorías Recursos Humanos y Organización, aspectos que en ambos casos se encuentran estrechamente relacionados con las sobrecargas de trabajo, son los que inciden en casi dos tercios del total de aquellos identificados en campo.

**Gráfico 10 - Incidencia de las categorías de los emergentes**



Fuente: Elaboración Propia con datos obtenidos del Levantamiento de Cargas Laborales (Julio - Diciembre 2022)

Finalmente, para comprender con precisión los resultados del análisis realizado in situ, en la siguiente tabla se precisa la cantidad y la incidencia de los distintos tipos de emergentes definidos para caracterizar la situación actual de los procedimientos de trabajo.

En relación con la incidencia que tienen las oportunidades de mejora, la sobrecarga de trabajo es el emergente con mayor nivel de afectación en los procesos de gestión, seguida de las problemáticas vinculadas a la disponibilidad tecnológica adecuada. Esta situación refuerza lo mencionado a lo largo de todo este documento: la capacidad operativa de la DIAN no es la adecuada para el cumplimiento de las metas y los desafíos institucionales de la Entidad hacia futuro, lo que impacta en una serie de emergentes que en su conjunto se configuran en la problemática diaria para el normal funcionamiento de la Entidad.

### 4.3. Identificación de productos y servicios

En este apartado se presentan una serie de elementos que permiten identificar cabalmente los productos y servicios que ofrece la DIAN a sus distintos grupos de interés.

Para ello, se presenta a continuación una tabla que facilita la visualización de la relación de los productos, subproductos, salidas y tipos de clientes, la cual fue presentada en el año 2022 en el marco del Estudio técnico realizado por la Entidad en el marco de la creación de empleos temporales (Decreto No. 1968 de 2022).

#### 4.4. Evaluación de la prestación de servicios

Tabla 16 - Cantidad e Incidencia de los emergentes

Emergentes	Cantidad	Incidencia
Se evidenció sobrecarga de trabajo dada la cantidad de personal asignado y/o la necesidad de redistribución de tareas entre los funcionarios de la Dependencia. También se comprobó la necesidad de contar con mayor cantidad de personal para realizar tareas que en la actualidad no pueden ser abordadas.	96	21,38%
Algunos sistemas informáticos de gestión no resultan funcionales para la realización de las tareas: se evidencia duplicación de tareas, falta de interoperabilidad entre sistemas, fallas en el funcionamiento, falta de funcionalidades clave.	79	17,59%
En algunos casos el hardware es deficiente para la realización de tareas: equipos informáticos obsoletos que no soportan el funcionamiento normal de los sistemas, impresoras y scanners deficientes que dificultan las tareas operativas. Del mismo modo afecta la conectividad a internet.	46	10,24%
El Plan de Capacitación en algunos casos no está articulado con la demanda de trabajo y la disponibilidad de los funcionarios para realizar las actividades. No existe pertinencia entre la capacitación y la función que desarrolla el funcionario.	45	10,02%
La distribución de funciones y responsabilidades no se condice con el nivel del puesto y todas las personas de la dependencia pueden encontrarse realizando tareas de diferentes niveles de complejidad.	43	9,58%
No todos los procedimientos de trabajo (o la falta de ellos), aplican los principios de efectividad / eficiencia. Se encontraron tareas que no agregan valor a los productos/ subproductos que pueden ser eliminadas/sustituidas. Algunos sistemas de control/ evaluación presentan la misma problemática.	42	9,35%
Se encontró en funcionamiento Grupos de Trabajo informales, lo que evidencia la falta de formalización, afectando la organización del trabajo.	29	6,46%
Se evidenció conflictos a raíz del sistema de trabajo híbrido (virtual/presencial) y por la existencia de trámites digitales / análogos.	24	5,35%
La gestión documental presenta excesiva carga de trabajo que se reparte entre funcionarios con diferentes grados de responsabilidad.	22	4,90%
La planificación de actividades desde el Nivel Central, la definición de políticas de gestión, así como la solicitud de productos / subproductos no contemplan la totalidad de particularidades del Nivel Local y Delegado.	15	3,34%
Algunas dependencias no cuentan con espacio físico suficiente o adecuado para albergar a todos los funcionarios / usuarios. Asimismo, existen falencias en la distribución y existencia de bienes muebles. no todas las oficinas cuentan con ventilación / refrigeración suficiente.	6	1,34%
Se presenta demora en el intercambio de información para la gestión de los procesos con entes privados y públicos.	2	0,45%

Fuente: Elaboración Propia con datos obtenidos del Levantamiento de Cargas Laborales (Julio - diciembre 2022)



**Tabla 17 - Identificación de productos y servicios**

Producto	Subproducto	Salida generada	Clientes
Recaudo de Impuestos Nacionales	Recaudo por cobro en sede administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obligaciones extinguidas: soportadas en actos administrativos donde consta la extinción de la obligación.</li> </ul>	Contribuyentes
	Recaudo por cobro en sede administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pago de Obligación</li> <li>Resolución que otorga o modifica la Facilidad de Pago</li> <li>Oficio para informar al consignante que se ha ordenado el endoso (orden de pago)</li> <li>Resolución por la cual se declara sin vigencia la Facilidad de pago</li> <li>Resolución que falla las excepciones y ordena seguir adelante con la ejecución aprobada</li> <li>Resolución que ordena seguir adelante con la ejecución aprobada</li> </ul>	Contribuyentes
	Recaudo por Control Tributario	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acto administrativo decisorio:</li> <li>Auto de Archivo</li> <li>Liquidación de Revisión</li> <li>Liquidación de Corrección</li> <li>Liquidación de Corrección Aritmética</li> <li>Liquidación de Aforo</li> <li>Resolución Sanción</li> <li>Resolución Sanción por no declarar</li> <li>Resolución de Corrección</li> <li>Resolución Aceptando</li> <li>Reducción Sanción por no enviar información</li> <li>Auto de Archivo con Recurso</li> </ul>	Contribuyentes
	Recaudo por control aduanero	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acto administrativo decisorio:</li> <li>Resolución Sanción,</li> <li>Resolución de Liquidación Oficial.</li> <li>Resolución que resuelve el recurso</li> </ul>	Contribuyentes
	Recaudo por control cambiario	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acto administrativo decisorio:</li> <li>Auto de Archivo</li> <li>Resolución de Terminación por no mérito</li> <li>Resolución de Terminación Sanción Reducida al 40%</li> <li>Resolución de Terminación Sanción Reducida al 60%</li> <li>Resolución de Terminación Sanción Reducida al 75%</li> <li>Resolución de Terminación por Prescripción</li> <li>Resolución de Terminación por Liquidación</li> <li>Resolución de Terminación por Muerte</li> <li>Resolución de Terminación por Conciliación</li> </ul>	Contribuyentes
	Recaudo por Gestión Jurídica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Autos Resoluciones</li> <li>Certificación del comité de conciliación y defensa judicial</li> </ul>	Contribuyentes
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Contestación de la Demanda</li> </ul>	Entidades Públicas – Despacho Judicial
<ul style="list-style-type: none"> <li>Denuncia y/o querrela penal</li> </ul>		Entidades Públicas – Fiscalía General de la Nación	

Producto	Subproducto	Salida generada	Clientes
Recaudo de Impuestos Nacionales	Devolución o compensación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pago de devolución, Compensación, Inadmisión, Negación o Rechazo de la solicitud: soportadas en actos administrativos que deciden la solicitud de devolución y/o compensación</li> </ul>	Contribuyentes
	Comercialización Mercancía	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mercancía vendida egresada</li> </ul>	Contribuyentes
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Mercancía entregada por cancelación de obligaciones en dación en pago egresada</li> </ul>	
	Información estados financieros función recaudadora	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estados Financieros de la función recaudadora</li> </ul>	Entidades Públicas – Ministerio de Hacienda y Crédito Público
<ul style="list-style-type: none"> <li>Información de estados de cuenta del contribuyente</li> </ul>		Contribuyentes	
Registro, habilitación, autorización, control y modificaciones de clientes TACI	Registro, Habilitación, Autorización Usuarios TAC	<ul style="list-style-type: none"> <li>RUT</li> <li>Acto Administrativo que decide sobre la solicitud de autorización como profesional para la compra y venta de divisas y cheques de viajero</li> <li>Afiche</li> <li>Carné</li> <li>Certificación de Garantía y/o Póliza</li> <li>Acto Administrativo que decide sobre la solicitud habilitación y/o autorización de registro aduanero</li> <li>Oficio de Desistimiento</li> <li>Acto Administrativo que decide sobre la Solicitud como Operador Económico Autorizado</li> <li>Oficio de Desistimiento</li> <li>Acto Administrativo que decide sobre la Solicitud de la autorización de la calidad de autorretenedores y/o agentes de retención del IVA</li> <li>Acto Administrativo que decide de fondo sobre la solicitud de ESAL</li> </ul>	Contribuyentes
	Modificaciones del Registro	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resolución de suspensión o negación como Autorretenedor o Agentes de retención en ventas.</li> <li>Resolución de Cancelación de la autorización de profesionales de compra y venta de divisas y cheques de viajero</li> <li>Acto Administrativo que resuelve de fondo la solicitud especial</li> <li>Oficio Informando cancelación de oficio RUT</li> <li>Oficio Comunicando desistimiento Solicitud Especial</li> <li>Comunicación Oficial Formato 1529 "Actuaciones de oficio"</li> <li>Comunicación Oficial Formulario 001 Actualizado "Formulario RUT"</li> </ul>	Contribuyentes



Producto	Subproducto	Salida generada	Clientes
Facilitación y control de las operaciones de comercio exterior	Ingreso de Mercancía	<ul style="list-style-type: none"> <li>Autorización para libre disposición o disposición restringida de mercancía</li> </ul>	Contribuyentes
	Salida de Mercancía	<ul style="list-style-type: none"> <li>Autorización para salida de mercancías del TAN</li> </ul>	Contribuyentes
	Control de Operaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Póliza cancelada</li> <li>Respuesta de aceptación o negación (abandono voluntario)</li> <li>Acto administrativo por desnaturalización de mercancía</li> </ul>	Contribuyentes
	Apoyo a la operación aduanera	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respuesta a solicitudes (Acto administrativo de clasificación arancelaria, valoración)</li> </ul>	Contribuyentes
	Control de Operaciones (origen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acto administrativo</li> </ul>	Contribuyentes Entidades de otros países
	Control aduanero	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acto Administrativo Decisorio</li> </ul>	Contribuyentes Apoderado/ Propietario
	Mercancía entregada	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mercancía entregada por reemplazo de aprehensión</li> <li>Mercancía entregada por solicitud de devolución</li> </ul>	Contribuyentes
	Tránsito aduanero	<ul style="list-style-type: none"> <li>Autorización o negación de las operaciones de tránsito, cabotaje o transbordo</li> </ul>	Contribuyentes
	Zona Franca	<ul style="list-style-type: none"> <li>Autorización para libre disposición o disposición restringida de mercancía</li> </ul>	Contribuyente Entidades Públicas
Estadísticas TAC		<ul style="list-style-type: none"> <li>Informes, estadísticas y bases de datos de Comercio Exterior, Tributarias y Cambiarias.</li> <li>Información TAC</li> <li>Reporte información TAC</li> </ul>	Entidades Públicas
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Estimación de las metas de recaudo de la Entidad</li> <li>Investigaciones Económico Tributarias</li> <li>Estimación de los costos fiscales</li> <li>Estudios y estimaciones de impacto económico – fiscal</li> </ul>	Entidades Públicas Ministerio de Hacienda y Crédito Público

Producto	Subproducto	Salida generada	Clientes
Estadísticas TAC		<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe Impuesto nacional al consumo a la telefonía, datos y navegación móvil.</li> </ul>	Entidades Públicas (Congreso de la República- Comisiones 3ª del Senado y Cámara de la Representantes, Coldeportes, Ministerio de Cultura)  Corporaciones Políticas
Concepto y Doctrina TAC		<ul style="list-style-type: none"> <li>Conceptos y Oficios Jurídicos</li> </ul>	Ciudadanía en General Contribuyentes
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Respuesta a Solicitudes</li> </ul>	

Fuente: Subdirección de Gestión del Empleo Público -DIAN-  
Estudio técnico creación de empleos temporales en la planta de personal de la DIAN 2022.

A continuación, se describen y analizan una serie de elementos que dan cuenta de la evaluación de la prestación de los servicios de la DIAN. Entre ellos se incorporan diferentes análisis desde diversas perspectivas que, a los fines del presente estudio técnico, conducen a concluir la necesidad de asegurar a la DIAN los recursos necesarios, en términos de planta de personal, para la obtención de los resultados esperados.

#### 4.4.1. Encuesta de Percepción del Servicio

La medición de satisfacción de usuarios resulta clave en todo análisis organizacional, dado que refleja la capacidad de la Entidad para adaptarse al cambiante contexto social, cultural y económico y, por lo tanto, resulta una expresión fundamental para comprender si es necesario fortalecer la capacidad operativa de la Entidad.

Al respecto, durante el año 2021 se realizó la 4ª Encuesta Nacional con el objeto de evaluar la percepción de calidad general del servicio brindado por la DIAN. Esta encuesta contó con la participación de más de 12.000 usuarios y contribuyentes. (Subdirección de Servicio al Ciudadano en Asuntos Tributarios, 2021)

Tal como se presentará detalladamente a continuación, de acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta, la mayor parte de los indicadores presenta tendencias negativas. Así, el indicador de Percepción General muestra un resultado de 75,9% (satisfactorio), mientras que solo 3 años antes el resultado obtenido fue del 89,6%.

Asimismo, se observan resultados disímiles según el segmento de contribuyentes del que se trate:

- Grandes contribuyentes: 79.7%. Satisfactorio
- Medianos contribuyentes: 73.9%. Tolerable
- Pequeños contribuyentes: 73.3%. Satisfactorio
- Personas naturales: 82.9%. Satisfactorio

En la siguiente tabla se resumen los principales resultados de las encuestas de los años 2018, 2019, 2020 y 2021 que evidencian un decrecimiento notable en la mayoría de los indicadores.

**Tabla 18 - Resumen encuesta de percepción de la calidad del servicio**

Indicador	Factor	2018	2019	2020	2021
Percepción de Calidad General		89,6%	82,0%	80,7%	<b>75,9%</b>
Fidelidad		65,4%	63,0%	71,0%	<b>67,3%</b>
Fidelidad	Percepción de tendencias en la prestación del servicio	72,0%	68,5%	73,1%	<b>69,6%</b>
Fidelidad	Comportamientos deseados	64,8%	64,8%	63,8%	<b>60,4%</b>
Fidelidad	Confianza	76,5%	74,4%	73,1%	<b>67,1%</b>
Proceso		72,1%	74,5%	72,1%	<b>69,5%</b>
Proceso	Comunicación con la -DIAN-	73,6%	68,7%	64,7%	<b>67,5%</b>
Proceso	Atención en Canales de Comunicación	54,8%	77,6%	72,1%	<b>69,5%</b>
Proceso	Momentos de Contacto con la -DIAN-	80,0%	74,6%	75,9%	<b>73,8%</b>
Acceso		59,4%	67,5%	73,7%	<b>76,0%</b>
Resultado		57,2%	63,8%	80,0%	<b>75,5%</b>
Transparencia		60,1%	59,7%	75,6%	<b>72,8%</b>
Cercanía (se incorpora en esta encuesta)				<b>36,9%</b>	

Fuente: Elaboración Propia con datos suministrados por la Encuesta de Percepción de la Calidad General del Servicio brindado por la -DIAN- 2021.

Los siguientes son los resultados específicos obtenidos para cada indicador:

#### 4.4.1.1. Indicador de Fidelidad

Evalúa la fidelidad de los grupos de valor para con la DIAN en las interacciones futuras. El resultado obtenido fue de 67.3% (tolerable) y analizó tres subvariables, todas con resultados inferiores a los obtenidos años anteriores:

- Percepción de tendencias en la prestación del servicio: 69,6%
- Comportamientos deseados: 60,4%
- Confianza: 67,1%

#### 4.4.1.2. Indicador de Proceso

Se refiere a la evaluación de usuarios respecto de la experiencia en la gestión de trámites y servicios. Su resultado fue 69,5% (tolerable) y analiza 3 subvariables, todas con resultados inferiores a los obtenidos años anteriores:

- Comunicación con la DIAN: 67,5%
- Atención en canales de comunicación: 67,3%
- Experiencia en momentos de contacto: 73,8%

#### 4.4.1.3. Indicador de Acceso

Permite evaluar la calidad percibida con respecto al uso de canales de servicio o comunicación. El resultado obtenido fue 76% (tolerable).

#### 4.4.1.4. Indicador de Resultado

Evalúa la gestión de los trámites y servicios de la DIAN, así como las expectativas de calidad del servicio. El resultado fue 75,5% (satisfactorio).

#### 4.4.1.5. Indicador de Transparencia

Evalúa el comportamiento de la DIAN frente a aspectos como la divulgación de información normativa, la lucha contra la corrupción y la rendición de cuentas. El resultado obtenido fue 72,8% (tolerable).

#### 4.4.1.6. Indicador de Cercanía

Este indicador se aplicó por primera vez en el año 2021 y busca conocer la calidad del relacionamiento de la DIAN con la ciudadanía. El resultado fue de 36,9% (tolerable).

La información emergente de la encuesta es trascendente para este estudio técnico en la medida que refleja la percepción de los usuarios externos de la Entidad con respecto a la calidad de su servicio. Se destaca el decrecimiento sostenido en el período de los cuatro años analizados en un valor cercano al 14%, que se explica especialmente por los indicadores de fidelidad, proceso y acceso.

Por lo anterior, resulta necesario fortalecer la planta de personal, de modo que pueda atender los principales emergentes de esta encuesta: necesidad de incrementar y mejorar la comunicación y el contenido de la información que debe ser accesible para el ciudadano, fortaleciendo y ampliando los actuales canales.

#### 4.4.2. Peticiones, Quejas y Reclamos, primer semestre de 2022

El estudio que refleja el desempeño del Sistema de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias (Oficina de Control Interno - DIAN, 2022 - a), a partir de la información suministrada por la Subdirección de Servicio al Ciudadano en Asuntos Tributarios, es de suma importancia en el análisis de la Entidad en términos de la evaluación de la calidad del servicio.

Entre el segundo semestre del 2021 y primer semestre del 2022, se evidenció una disminución de 27,37% en la cantidad de PQSRD recibidas. En términos absolutos, se trata de 72.104 en el periodo analizado del 2022.



El informe indica que, en cuanto a los canales de comunicación disponibles para los ciudadanos, el Portal DIAN es el más utilizado con 61.669 consultas (85,53%), y el segundo, la correspondencia con 10.113 recepciones (14,03%).

Con relación al tipo de PQRSD, su gran mayoría se orienta a derechos de petición con 53.761, que conforman el 74,56%. En segundo término están las solicitudes de información, con el 13,96% (10.063).

Las PQRSD agrupadas por temática tiene el siguiente comportamiento: “las tres primeras posiciones fueron para “Procesos Obligación Financiera” (17.426), “Procesos Rut” (16.498) y “Declaraciones” (15.680). En el primer semestre de 2022, las tres primeras posiciones fueron para “Procesos Obligación Financiera” (12.548), “Declaraciones” (11.440) y “procesos Rut” (10.569), respectivamente.

Por último, cabe resaltar que analizada la información reportada en el registro del Sistema de Información de PQRSD, del total (72.104) de las ingresadas en el primer semestre de 2022, el 3,51% (2.528) presentaron extemporaneidad en su trámite, número que es superior en un 184,04% (890) con respecto a las recibidas en el segundo semestre de 2021.

En consonancia con los resultados de la encuesta presentada en el apartado anterior, la información de la Oficina de Control Interno da cuenta de la necesidad de fortalecer los canales de comunicación, incorporando personal para la atención del ciudadano.

#### **4.4.3. Volumen de trabajo relacionado con la prestación de servicios**

A continuación, se analizan una serie de datos que dan cuenta del volumen de trabajo de la Entidad, en relación con la prestación de los principales servicios.

##### **4.4.3.1. Gestión del RUT**

El RUT es un servicio de alta demanda para la DIAN. Esa demanda tiene aparejada una serie de riesgos:

- Desbordamiento de la capacidad operativa para atender a la totalidad de los requerimientos.
- Insatisfacción de los ciudadanos por los tiempos de espera en el canal presencial y en el canal virtual previstos para tales fines.
- Disponibilidad de citas insuficiente para atender la totalidad de los registros solicitados.

En la siguiente tabla se puede observar la evolución del volumen de trabajo de los últimos 12 años, datos que dan cuenta del crecimiento sostenido en la demanda de los ciudadanos:

**Tabla 19 - Estadísticas de Gestión del RUT**

Periodo	2009 a 2013	2013 a 2018	Total año 2019	Total año 2020	Personas jurídicas 2021	Personas naturales 2021	Total a noviembre 2022
Servicios RUT	11.609.933	10.784.738	30.228.063	43.273.893	4.814.413	41.144.463	48.626.468
Inscritos RUT	5.206.003	5.095.106	16.038.367	17.856.016	1.668.619	17.431.296	20.465.827
Renta	610.823	2.271.166	4.602.333	5.166.919	1.351.737	4.175.244	5.856.654
Régimen Común	304.844	396.936	1.323.244	63.966	41.434	2.779	41.769
Régimen Simplificado	4.014.288	3.135.564	11.333.305	34.530		30.023	28.822
Usuario Aduanero	61.686	51.195	211.872	231.414	188.768	50.375	245.544
Impuesto Nacional al Consumo	NA	NA	32.738	41.073	25.040	22.600	60.257
Régimen Simp. Impuesto Nacional al Consumo Restaurantes y Bares	NA	NA	405.917	768		254	234
Régimen Simple de Tributación – SIMPLE	NA	NA	NA	23.735	20.282	20.207	68.256
Impuesto sobre las ventas – IVA	NA	NA	NA	1.412.401	1.103.855	398.028	1.573.036
No responsable de IVA	NA	NA	NA	12.611.255		13.282.255	14.098.966
No responsable de Consumo restaurantes y bares	NA	NA	NA	419.660		439.852	475.124

Fuente: Informe de gestión de la antes Subdirección de Gestión de Asistencia al cliente a noviembre de 2022. Datos suministrados por la Subdirección de Gestión del Empleo Público

Asimismo, respecto de la Cancelación masiva del RUT cabe destacar que, de acuerdo con la información remitida por Confecámaras, se identificaron 96.169 NIT de sociedades canceladas (liquidadas) ante Cámara de Comercio, pero con estado “Activo” en el RUT.

Si bien se implementó exitosamente un servicio virtual para el ciudadano, quedan desafíos por atender: la Entidad debe contar con herramientas tecnológicas y mecanismos ágiles para facilitar la cercanía a algunos grupos de obligados, así como disponer de mayor cantidad de funcionarios que atiendan los requerimientos de gestión relacionados con el RUT y que de manera simultánea acompañen la validación y autenticación de los tramites.

En consonancia con otros procesos descritos, se evidencia la necesidad de asignar talento humano que garantice el cumplimiento del procedimiento para el número considerable de registros por cancelar y las verificaciones que se deben adelantar dentro de la DIAN antes de la cancelación del RUT, de forma tal que se garantice el cumplimiento de las obligaciones y que no existan investigaciones en curso.

#### 4.4.3.2. Atención a Usuarios

La atención a los usuarios es una operación esencial en la DIAN. Esta actividad no sólo tiene implicaciones en los propios resultados de gestión (cantidad de tramitaciones o gestiones realizadas), sino también en la posibilidad de vincularse eficientemente con su principal “cliente” y transparentar el propio accionar.

En las siguientes tablas se presenta el volumen de las gestiones de atención realizadas por la DIAN desde 2015, lo que da cuenta de un volumen de trabajo significativo asociado a la atención de usuarios.

**Tabla 20 - Atención Personal a usuarios**

Mes	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Enero	267.342	253.749	223.742	221.447	173.385	225.910	56.840	63.137
Febrero	323.936	287.306	237.296	220.756	190.604	222.843	84.376	82.751
Marzo	301.420	238.655	265.112	199.668	184.851	162.624	85.095	99.120
Abril	312.480	314.275	246.453	250.229	183.600	75.474	71.047	
Mayo	310.746	291.707	264.139	215.249	212.200	115.270	70.727	
Junio	243.185	268.125	217.999	167.255	160.678	136.458	64.200	
Julio	320.822	266.359	226.478	198.662	200.875	152.845	64.175	
Agosto	353.239	385.934	319.637	259.383	297.343	158.631	123.525	
Septiembre	371.949	337.981	311.400	261.270	294.100	175.447	133.831	
Octubre*	303.552	260.395	230.551	243.121	229.550	143.517	103.415	
Noviembre	236.132	199.603	179.872	146.744	155.313	90.736	124.707	
Diciembre	190.450	181.006	159.876	123.454	158.591	74.453	75.985	
<b>Total</b>	<b>3.535.253</b>	<b>3.285.095</b>	<b>2.882.555</b>	<b>2.507.238</b>	<b>2.441.090</b>	<b>1.734.208</b>	<b>1.057.923</b>	<b>245.008</b>

Fuente: Informe de gestión de la antes Subdirección de Gestión de Asistencia al cliente y hoy Subdirección de Servicio al Ciudadano en Asuntos Tributarios a marzo 31 de 2022.  
Datos suministrados por la Subdirección de Gestión del Empleo Público

**Tabla 21 - Atención Telefónica**

Mes	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Enero	114.951	78.168	123.830	65.013	67.238	64.892	92.651	123.938
Febrero	122.066	91.889	108.950	60.784	63.481	68.641	98.852	119.450
Marzo	115.516	96.402	116.928	59.470	65.439	62.683	113.503	113.684
Abril	108.379	116.073	100.263	74.047	138.306	62.912	99.627	
Mayo	111.188	97.741	105.566	70.124	149.133	82.501	123.858	
Junio	103.066	78.733	93.927	70.008	85.461	89.887	122.567	
Julio	116.162	80.194	94.467	64.878	87.370	95.153	144.522	
Agosto	133.261	155.035	105.090	75.065	184.415	109.984	191.583	
Septiembre	153.940	136.036	94.039	74.485	173.275	132.158	172.752	
Octubre	116.356	91.563	67.372	99.953	129.280	100.539	157.185	
Noviembre	72.152	86.998	57.217	57.494	112.052	75.866	133.177	
Diciembre	47.329	69.041	44.593	61.848	103.344	79.634	131.291	
<b>Total</b>	<b>1.314.36</b>	<b>1.177.87</b>	<b>1.112.24</b>	<b>833.169</b>	<b>1.358.794</b>	<b>1.024.850</b>	<b>1.437.046</b>	<b>357.072</b>

Fuente: EMTELCO S.A.S. a partir de enero 2013 hasta el 26 de noviembre de 2018 e Image Quality outsourcing S.A.S. a 31/03/2022 dentro del informe de Gestión 2021 de la antes Subdirección de Gestión de Asistencia al Cliente. Y hoy Subdirección de Servicio al Ciudadano en Asuntos Tributarios. Datos suministrados por la Subdirección de Gestión del Empleo Público

En el anterior cuadro se resume la cantidad de atenciones telefónicas realizadas desde 2015, lo que deja en evidencia un notable crecimiento si se comparan los meses disponibles del 2022 respecto de años anteriores.

En relación con las consultas recibidas por parte de los usuarios, también es posible observar un notorio incremento en los primeros meses de 2022, en comparación con los mismos meses de 2021. La mayor parte de las consultas se concentran en la facturación electrónica.

**Tabla 22 - Total de Consultas por Temas 2022**

Año	Mes / Tipificación	Renta	Factura Electrónica	Consulta Tributaria	Consulta Aduanera	Información General (Trámites, asistencia en servicios en línea y Nivel 2 de atención)	Otros servicios (Chat atención de incidentes, y asistencia información exógena)	Total
2021	Enero	3,11	15,712	15,761	3,018	31,206	23,841	92,651
	Febrero	4,32	16,035	16,568	3,011	31,833	27,077	98,852
	Marzo	6,88	15,959	16,513	2,944	38,403	32,800	113,503
	Abril	8,77	13,657	15,287	2,529	40,333	19,046	99,627
	Mayo	7,91	17,741	22,405	2,450	46,711	26,641	123,858
	Junio	7,76	16,022	18,968	3,009	49,100	27,706	122,567
	Julio	12,033	19,615	18,850	2,876	46,778	44,370	144,522
	Agosto	24,569	18,198	18,713	2,837	70,991	56,275	191,583
	Septiembre	26,899	23,517	20,026	3,132	61,445	37,733	172,752
	Octubre	16,236	22,688	19,510	4,082	42,725	51,944	157,185
	Noviembre	7,514	24,853	19,107	5,412	31,439	44,852	133,177
	Diciembre	7.813	25.458	18.517	4.127	29.832	45.544	131.291
2022	Enero	4.501	21.261	14.769	3.772	25.499	54.136	123.938
	Febrero	4.795	19.265	15.776	3.795	25.752	50.067	119.450
	Marzo	6.915	24.307	17.495	2.623	28.695	33.649	113.684
<b>Total</b>		<b>150.047</b>	<b>294.288</b>	<b>233.741</b>	<b>49.617</b>	<b>600.744</b>	<b>575.681</b>	<b>1.904.118</b>

Fuente: Image Quality outsourcing S.A.S, con corte a 31/03/2022 dentro del informe de Gestión de la antes Subdirección de Gestión de Asistencia al Cliente y hoy Subdirección de Servicio al Ciudadano en Asuntos Tributarios.  
 Datos suministrados por la Subdirección de Gestión del Empleo Público

Las estadísticas presentadas en atención presencial, atención telefónica y consultas por tema coinciden en el incremento de la actividad de la DIAN en relación con los mismos periodos del año anterior. Las nuevas metas estimadas para la Entidad, alineadas con la Reforma Tributaria, permiten estimar un crecimiento sostenido en el volumen de trabajo durante los próximos meses.

Los datos aquí presentados pueden leerse a la luz de los resultados de la Encuesta de Percepción mencionada anteriormente. El volumen creciente de usuarios de la DIAN necesita una atención adecuada y oportuna. Por ello se debe incrementar la capacidad de gestión institucional y así mejorar la calidad de su servicio.



#### 4.4.4. Informe de la Oficina de Control Interno

A continuación se presenta una serie de informes emitidos por esta Oficina, los cuales dan cuenta de la necesidad de fortalecer algunos procesos, procedimientos o tareas de suma importancia para la Entidad.

##### 4.4.4.1. Seguimiento del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

Según el informe emitido por la Oficina de Control Interno denominado “Seguimiento del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, período enero-agosto 2022” (Oficina de Control Interno, 2022 - b), existen varias deficiencias en el cumplimiento del Plan que se observan a continuación y que impiden el cumplimiento de las metas definidas:

- El Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de la DIAN 2022, después de las modificaciones efectuadas, fue conformado por 69 actividades dentro de los 6 componentes sugeridos por el DAFP. A la fecha de evaluación del segundo cuatrimestre, tuvo un cumplimiento promedio del 71%. El componente con el menor nivel de avance es el de Rendición de Cuentas, con un 51%, debido a que 2 de sus actividades no tuvieron desarrollo.
- A la fecha, 5 actividades que representan el 7% del Plan todavía no reportan avance y cuatro más reportan un avance inferior al 50%. Estas actividades debieron ser culminadas en 2022. Esta situación expone a la DIAN a un posible incumplimiento de las acciones propuestas para mitigar riesgos de fraude y corrupción.
- Debido a que las acciones propuestas no cuentan con metas parciales, la mayor parte se programa de enero a diciembre, lo que genera disparidades en la calificación de avance porque unas dependencias reportan cumplimiento respecto de todo el plan y otras lo hacen respecto del cuatrimestre.
- Se observó que alrededor del 40% de los productos del PAAC no tienen publicación en el portal web de la DIAN. Dicha publicación se realiza en intranet o en SharePoint (medios internos de la DIAN) y eso afecta el cumplimiento de la Ley 1712 de 2014 de Transparencia de la Información, teniendo en cuenta que el plan está dirigido a la ciudadanía. El 100% de sus productos deberían ser visibles al público.
- Algunos de los enlaces presentados como evidencia no funcionan, lo cual afecta la consulta por parte de los usuarios. Igualmente, se observó una desactualización de información en el botón de Transparencia del portal web.
- Las evidencias reportadas como cumplimiento de algunas actividades no corresponden de manera precisa con la meta o producto esperado en el Plan, reportando como avance correos electrónicos, oficios u otros documentos de trámite.

Para el cumplimiento del Plan, la Oficina de Control Interno emite en el informe una serie de recomendaciones y entre ellas se pide justamente *“definir el curso de acción de aquellas actividades que a la fecha no presentan avance e iniciar su ejecución, con el fin de garantizar el cumplimiento del PAAC dentro de los términos previstos”*. (Oficina de Control Interno, 2022 - b).

Entre las restantes recomendaciones para alcanzar un óptimo desenvolvimiento del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, se encuentran las siguientes:

- La Subdirección de Planeación y Cumplimiento, en atención a su rol de asesoría, debe instruir a las demás dependencias tanto en la elaboración del plan como en la presentación de sus resultados, unificando la metodología de calificación periódica del avance de las actividades.

- Incluir en el PAAC actividades cuyos productos, además de atender el objetivo del plan, sean publicados en el portal web de la Entidad para el servicio y consulta de la ciudadanía.
- Incluir actividades a cargo de los responsables de los diferentes activos de información, respecto de la actualización y mantenimiento del sitio de “Transparencia” del portal web, en atención y cumplimiento a la Ley 1712 de 2014
- Reportar como evidencias de cumplimiento de las actividades las URL o documentos que correspondan de manera precisa, de acuerdo con las metas o productos esperados.
- Las matrices de riesgos deben ser actualizadas de manera oportuna y concordante con los informes cuatrimestrales de gestión de riesgos reportados por los diferentes procesos, como primera línea de defensa y los diferentes informes de auditoría realizados por la Entidad, desde la tercera línea, así como por entes externos.
- Los productos que conforman el PAAC deben guardar relación directa con las acciones de lucha contra la corrupción adoptadas por la DIAN para que sean fácilmente identificables por los ciudadanos.

La relevancia de los hallazgos y las recomendaciones para superar la falta de capacidad de gestionar el Plan por parte de la DIAN, reafirman por sí mismas la necesidad de fortalecer tal capacidad inyectando más talento humano abocado a estas actividades de mejora institucional.

#### **4.4.4.2. Acciones de mejora y recomendaciones dadas a la función pagadora**

En el informe correspondiente al periodo de enero a junio de 2022 (Oficina de Control Interno, 2022 - c), se presentan una serie de recomendaciones que se adicionan a las aportadas en párrafos anteriores y que refuerzan la necesidad de incrementar la planta de personal en procesos de gestión necesarios y fundamentales para la Entidad. Entre los hallazgos se destaca que:

- Durante la vigencia 2022 no se realizaron Comités Técnicos de Sostenibilidad del Sistema Contable Función Pagadora, de conformidad con lo estipulado en el numeral 2.1.10. de la Resolución N°119 del 17 de abril de 2006, expedida por la Contaduría General de la Nación.
- El registro de la “baja en cuenta” del activo de los bienes de propiedades, planta y equipo para chatarrizar, realizado antes de la entrega al contratista o meses después de desnaturalizar–chatarrizar tales bienes, afecta la representación fiel de los estados financieros.
- Se siguen presentando las situaciones que originaron el hallazgo evidenciado por la CGR en la vigencia 2021, respecto a la “baja de activos intangibles” y la situación observada en el Control de advertencia derivado de la Evaluación del Control Interno Contable, vigencia 2021, referente a licencias totalmente amortizadas y propiedades, planta y equipo totalmente depreciados que figuran en el activo, lo que puede afectar la representación fiel de los estados financieros.

#### **El informe también recomienda:**

- Que se actualice la resolución por la cual se crearon los Comités Técnicos de Sostenibilidad del Sistema Contable de la Función Pagadora y la Función Recaudadora de acuerdo con la nueva estructura de la Entidad.
- Que se fortalezcan los controles de supervisión para que se dé estricto cumplimiento a las obligaciones contractuales establecidas en el Anexo 1 del Contrato No. 00134-2017, numeral 1 “especificaciones técnicas” ítem “componente III: mercancías bienes a nombre de la DIAN clasificados como chatarra” y a los artículos 12. “Desintegración física del vehículo”, 13 “Certificado de desintegración física del vehículo”, literal j del artículo 14. “Obligaciones de las Desintegradoras” y 15. “Transmisión de Información al Sistema RUNT” de la Resolución No. 646 de 2014, del Ministerio de Transporte.



- Que sea robustecido el seguimiento, control y depuración continua y sostenible de las cuentas activos intangibles, propiedades, planta y equipo, lo cual evitará la exposición al riesgo R3 “Información financiera presentada que incumple con las características de relevancia y representación fiel de los hechos económicos”, de la matriz de riesgos del subproceso Función Pagadora.
- Reforzar los controles establecidos para mitigar la causa que dio origen al hallazgo de la CGR y al control de advertencia de la OCI relacionados con las cuentas licencias/activos intangibles y propiedades, planta y equipo, lo que contribuye a la representación fiel de esta cuenta en los estados financieros.
- Que se cumpla con el procedimiento PR-ADF-0018 “Egreso de bienes muebles” y al instructivo IN-ADF-0193 “Revisión de estimaciones y deterioro de las propiedades, planta y equipo, propiedades de inversión y activos intangibles”.
- Atender al Marco Normativo para Entidades de Gobierno en los acápite 10.3. “Medición posterior”, 10.4. “Baja en cuentas” del numeral 10. “Propiedades, planta y equipo”, 15.3 “Medición posterior” 15.4 “Baja en cuentas” del numeral 15 “Activos Intangibles”; a los numerales 3.2.2 “Herramientas de mejora continua y sostenibilidad de la calidad de la información financiera” de la Resolución 193 de 2016 de la CGN y al Manual de Políticas Contables Función Pagadora.
- Fortalecer el ejercicio de autoevaluación y monitoreo a cargo de la segunda línea de defensa, bajo los lineamientos de los líderes de los procesos, con el fin de contribuir en el aseguramiento y mejoramiento continuo, de tal manera que se mitigue la exposición del riesgo al que está expuesto el subproceso Función Pagadora.

Las recomendaciones emitidas por la Oficina de Control Interno llaman la atención para “robustecer”, “fortalecer” y “cumplir” con diferentes tareas y actividades, que solo pueden ser atendidas en la medida que se cuente con la capacidad operativa necesaria asociada al talento humano.

#### **4.4.4.3. Acciones de mejora y recomendaciones dadas a la función Recaudadora**

El informe comprende la evaluación de las acciones vinculadas a la función pagadora en el periodo de enero a octubre de 2022. (Oficina de Control Interno, 2022 - d) y presenta hallazgos y recomendaciones en una función vital para la Entidad.

Dentro de sus conclusiones se destacan aquellas que se relacionan con la capacidad de gestión que posee actualmente la DIAN:

- La acción de mejora propuesta para los 31 hallazgos que se encuentran en proceso en el Plan de Mejoramiento Institucional y para las 4 recomendaciones dadas por la OCI, relacionadas con la implementación de una herramienta tecnológica, no permite corregir o subsanar en el corto plazo las situaciones evidenciadas por la CGR y la OCI en las vigencias auditadas, por cuanto las cifras que alimentaran cualquier sistema de información aún no han sido totalmente depuradas.
- La demora en el diseño y construcción del Ajuste en el SIE de Flujo de Documentos al SIE de Gestión Masiva afecta la relevancia y representación fiel de los estados financieros.

**Entre sus recomendaciones se pueden mencionar las siguientes:**

- Implementar acciones de mejora a corto plazo para los 31 hallazgos que se encuentran en proceso en el Plan de Mejoramiento Institucional, así como para las 4 recomendaciones dadas por la OCI, como complemento a la acción de mejora relacionado con la modernización tecnológica de la Entidad.

- Desarrollar acciones administrativas y de control para la depuración oportuna de las partidas conciliatorias que se generan en el Fondo Rotatorio de Devoluciones y que afectan la información financiera de la contabilidad de la Función Recaudadora.
- Realizar las pruebas a corto plazo, que garanticen la efectividad en el ajuste al SIE de Flujo de Documentos en el SIE de Gestión Masiva.
- Garantizar que el ejercicio de autoevaluación del control y gestión que realizan los líderes del proceso se soporte en pruebas de efectividad realizadas con calidad y pertinencia.
- Fortalecer por parte de la primera línea de defensa los controles para dar cumplimiento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en relación con los componentes 2 “Evaluación del Riesgo” y 3 “Actividades de Control” de la dimensión 7ª de Control Interno, en el marco de los ejercicios de autoevaluación de gestión y control.

Para la Función Recaudadora, las recomendaciones giran en torno a incrementar la capacidad de gestión del proceso.

#### **4.4.5. Plan de Mejoramiento Institucional**

De acuerdo con el Plan de Mejoramiento Institucional 2022 (DIAN, 2022 - k), que consolida los hallazgos producidos en torno a diferentes procesos de auditoría y sus correspondientes acciones de mejora, se puede comprobar otro aspecto que requiere especial atención.

Los sistemas de gestión exigen la asignación de recursos humanos suficientes para la gestión y seguimiento de los programas de mejora. Este informe arroja como resultado que de un total de 1091 acciones de mejora propuestas solo se han podido concretar 614, lo que equivale al 56%. En contraste, 421 acciones tienen un avance de entre 0% y 20%, lo que constituye el 38% de las acciones propuestas.

Por la trascendencia institucional del Plan de Mejora en relación con las capacidades de gestión de la Entidad, se evidencia la necesidad de incorporar personal que pueda implementar, seguir y evaluar los mejoramientos.

#### **4.4.6. Conclusiones acerca de la evaluación de la prestación del servicio**

Luego de haber recorrido diferentes elementos diagnósticos que dan cuenta de la calidad del servicio brindado por la Entidad hacia sus clientes externos e internos, es posible concluir que se presenta como factor común la insuficiencia del recurso humano para hacer frente a las metas que se le imponen a la DIAN en un nuevo contexto político, económico y social.

Esta situación se identifica especialmente en los procesos de cercanía al ciudadano, cumplimiento de obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias, y se evidencia la necesidad de fortalecer los canales de comunicación e información hacia al usuario, de la mano con la infraestructura tecnológica que facilite las gestiones en la medida que se incrementa la demanda.



## 4.5. Metas de recaudo, lucha contra la evasión y el contrabando

El “Informe de Recaudo, lucha contra la evasión y el contrabando”(DIAN, 2023 ) a corte diciembre de 2022, refleja las siguientes cifras:

### 4.5.1. Cumplimiento de meta de recaudo bruto

La meta de recaudo bruto para el año 2022 fue fijada por el Gobierno Nacional en \$215,75 billones. El cumplimiento de la meta de recaudo para los meses de enero a diciembre de 2022 fue del 106,0%. Efectuando una comparación con el año 2021 en dinero y en porcentaje, se registra un crecimiento de 31,5% en comparación con el mismo período de 2021, cuando se recaudaron \$173.9 billones.

El valor recaudado y la participación porcentual de los tres tributos con los que más recaudo se logró en 2022, en millones de pesos, se encuentra representado en la siguiente tabla:

**Tabla 23 - Recaudo bruto en 2022, discriminado por tipo de impuesto**

Impuesto	Recaudo	Participación
Retención renta	\$78.996.097	34,6%
Aduanas	\$48.708.699	21,3%
Ventas	\$45.325.505	19,8%
Demás Impuestos	\$55.566.550	24,3%
<b>Total</b>	<b>\$228.596.852</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Dirección de Gestión de Impuestos

Sobre los tributos asociados a la actividad económica interna se obtuvo un recaudo de \$179,89 billones y una participación entre enero y diciembre del 78,7%. En comparación con el mismo periodo del año anterior, en el que se recaudaron \$140,04 billones, se registra un crecimiento de 28,5%.

Los tributos asociados al comercio exterior presentaron un recaudo de \$48,71 billones y una participación entre enero noviembre del 21,3%. En comparación con el mismo periodo del año anterior, en el que se recaudaron \$33,86 billones, hay un crecimiento de 43,9%.

El recaudo con TIDIS acumulado en 2022 fue de \$16,50 billones y comparado con 2021, tuvo un incremento del 44,55%.

En diciembre de 2022 se obtuvo un recaudo bruto de \$15,17 billones. En Comparación con diciembre de 2021 cuando se recaudaron \$13,59 billones, hay un crecimiento de 11,7%.

El valor recaudado y la participación porcentual de los tres tributos con los que más recaudo se logró en diciembre, en millones de pesos, se refleja en la siguiente tabla:

**Tabla 24 - Recaudo bruto en diciembre, discriminado por tipo de impuesto**

Impuesto	Recaudo	Participación
Retención renta	\$7.317.180	48,2%
Aduanas	\$4.604.570	30,3%
GMF	\$1.228.366	8,1%
Demás Impuestos	\$2.022.170	13,3%
<b>Total</b>	<b>\$15.172.286</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Dirección de Gestión de Impuestos

Los tributos asociados a la actividad económica interna representaron un recaudo en diciembre de \$10,57 billones y una participación del 69,7%. En comparación con el mismo periodo del año anterior, en el que se recaudaron \$9,65 billones, hay un crecimiento de 9,5%.

Los tributos asociados al comercio exterior tuvieron un recaudo de \$4,60 billones y participación en diciembre del 30,3%. En comparación con el mismo periodo del año anterior, en el que se recaudaron \$3,94 billones, hubo un crecimiento de 17,0%.

El recaudo con TIDIS acumulado en diciembre de \$1,36 billones y en comparación con el mismo periodo de 2021 se dio una variación del 18,81%.

De otra parte, el recaudo por el Régimen Simple de Tributación, año 2022, fue de \$1,19 billones de pesos. Por concepto del Impuesto de Industria y Comercio (ICAC) en 2022, ascendió a \$116.785 millones de pesos y se tuvo un total de 76.272 contribuyentes inscritos.

#### 4.5.2. Resultados de recaudo del Plan de choque lucha contra la evasión

En el período de enero a diciembre, la Subdirección de Cobranzas y Control Extensivo de Obligaciones ejecutó las siguientes campañas de control extensivo:

**Tabla 25 - Recaudo por gestión en 2022**

Campaña Control 2022	Fuente	Fecha de ejecución	Seleccionados	Declaraciones presentadas o corregidas	Total ROP	Recaudo (millones)
Omisos en Ventas según reporte de FE Bimestre 5 año 2021	Factura Electrónica-Cognos (F300, RUT)	13/01/2022	5.910	1.459	951	3.302
Invitación a reportar el pago de la sanción establecida en el artículo 651 del Estatuto Tributario Exógena año 2020	Cognos (RUT)	1/02/2022	41.490	-	9.920	19.267
Omisos en Ventas según reporte de FE Bimestre 6 Cuatrimestre 3 año 2021	Factura Electrónica-Cognos (F300, RUT)	25/02/2022	33.611	7.127	3.265	14.936



Campaña Control 2022	Fuente	Fecha de ejecución	Seleccionados	Declaraciones presentadas o corregidas	Total ROP	Recaudo (millones)
Invitación a presentar y pagar declaración del Impuesto Complementario de Normalización Tributaria del año 2022	Cognos	7/02/2022	3.139	1.903	3.672	365.634
Análisis de ingresos reportados en IVA para la determinación y pago del Impuesto sobre la Renta y complementario Persona Jurídica AG 2021. Perceptiva	Cognos	18/03/2022	139.039	133.762	0	3.199.694
Declaraciones de Retención en la Fuente en estado ineficaz – Inexactos Año gravable 2021 Periodos 5-6-7-8	Cognos	12/04/2022	30.078	3.306	3.144	4.760
Omisos en retención según reporte de Factura electrónica	Factura Electrónica-Cognos (F350, RUT)	25/04/2022	49	1	1	7
Omisos en Ventas según reporte de FE Bimestre 1 año 2022	Factura Electrónica-Cognos (F300, RUT)	12/04/2022	1.920	864	555	7.830
Omisos en la presentación de la declaración Anual de Activos en el Exterior - Año gravable 2021.	Cognos	29/04/2022	8.845	1.599	690	3.571
Control Omisos del Impuesto al Patrimonio AG 2021	Cognos	15/05/2022	742	76	111	5.830
Posibles omisos en la presentación de la declaración del Impuesto Nacional al consumo- Año gravable 2021	Cognos	31/05/2022	3.627	6.135	736	1.096
Invitación a reportar en su declaración del Impuesto de sobre la Renta y complementario del año gravable 2021, la totalidad de activos que posee en Colombia y en el exterior	Cognos	26/05/2022	1.327	6	0	0
Omisos en Ventas según reporte de FE Bimestre 2 Cuatrimestre 1 año 2022	Factura Electrónica -Cognos (F300, RUT)	26/06/2022	40.664	2.084	1.649	4.746
Omisos Renta Persona jurídica AG 2020	Coordinación Programas de Control y Facilitación de la Subdirección de Análisis de Riesgo y Programas.	13/06/2022	19.520	1.370	627	1.161

Campaña Control 2022	Fuente	Fecha de ejecución	Seleccionados	Declaraciones presentadas o corregidas	Total ROP	Recaudo (millones)
Omisos Renta Persona natural AG 2020	Coordinación Programas de Control y Facilitación de la Subdirección de Análisis de Riesgo y Programas.	17/06/2022	132.521	31.799	21.288	16.135
Declaraciones de Retención en la Fuente en estado ineficaz – Inexactos Año gravable 2021 Periodos 9-10-11-12	Cognos	30/06/2022	31.225	4.017	5.439	10.810
Control análisis de Ingresos de IVA para la determinación y pago del Impuesto sobre la Renta y complementario Persona Jurídica AG 2021	Cognos	30/06/2022	12.420	3.051	697	50.698
Inexactos Renta AG 2020 PJ	Coordinación Programas de Control y Facilitación de la Subdirección de Análisis de Riesgo y Programas.	22/07/2022	26.331	2.140	460	5.666
Inexactos Renta AG 2020 PN	Coordinación Programas de Control y Facilitación de la Subdirección de Análisis de Riesgo y Programas.	27/07/2022	40.254	8.915	3.863	17.257
Invitación Renta AG 2021 Personas Naturales	Facilitación	10/08/2022	325.945	175.297	3.006	12.792
Verificación de la declaración del Impuesto sobre la Renta y complementario por el año gravable 2020 – Sección ganancias ocasionales	Cognos (RUT)	12/08/2022	1.219	123	42	170
Invitación a revisar topes de costos y deducciones por pagos en efectivo (Art. 771-5 E.T.) año 2021	Coordinación Programas de Control y Facilitación de la Subdirección de Análisis de Riesgo y Programas.	12/08/2022	2.135	143	93	809
Omisos en Ventas según reporte de FE Bimestre 3 año 2022	Factura Electrónica -Cognos (F300, RUT)	24/08/2022	28.497	1.691	999	4.470



Campaña Control 2022	Fuente	Fecha de ejecución	Seleccionados	Declaraciones presentadas o corregidas	Total ROP	Recaudo (millones)
Invitación a las personas naturales y sucesiones ilíquidas a inscribirse en el RUT y presentar la declaración del Impuesto sobre la Renta y complementario - Año gravable 2021	Cognos	10/08/2022	179.638	26.126	5.474	25.014
Control periodicidad de IVA 2021 PJ	Cognos	27/09/2022	19.052	5.800	1.824	3.072
Verificación masiva inexactitud en los valores reportados como retención en la fuente practicados en el 2021 PJ		23/09/2022	1.455	210	44	181
Segunda Invitación Renta PJ AG 2021	Cognos	12/09/2022	291.093	10.390	5.282	5.346
Declaraciones de Retención en la Fuente en estado ineficaz – Inexactos Año gravable 2022 Periodos 1-2-3	Cognos	19/09/2022	19.298	1.965	2.856	3.093
Control Extemporáneos exógena 2021	Cognos	30/09/2022	19.067	0	4.128	13.397
Omisos en Ventas según reporte de FE Bimestre 4 Cuatrimestre 2 2022	Factura Electrónica -Cognos (F300, RUT)	14/10/2022	46.964	5.699	2.745	9.076
Control posibles nuevos responsables del Impuesto sobre las ventas y consumo- Años 2020-2021	Coordinación Programas de Control y Facilitación de la Subdirección de Análisis de Riesgo y Programas.	21/10/2022	2.149	705	478	1.551
Inexactos Renta AG 2021 PJ	Cognos	25/10/2022	14.295	2.904	1.781	2.321
Declaraciones de Retención en la Fuente en estado ineficaz – Inexactos Año gravable 2022 Periodos 4,5 y 6	Cognos	31/10/2022	18.506	1.824	1.651	1.849
Invitación a corregir posibles inexactitudes en la declaración del Impuesto sobre la Renta de los años gravables 2020 y 2021 y/o declaración Anual de Activos en el Exterior correspondiente al 1 de enero de los años 2021 y 2022	Cognos	18/11/2022	1.162	416	49	143

Campaña Control 2022	Fuente	Fecha de ejecución	Seleccionados	Declaraciones presentadas o corregidas	Total ROP	Recaudo (millones)
Invitación a personas naturales a corregir su declaración de Renta - Año gravable 2021	Cognos	18/11/2022	40.747	9.956	5.466	3.450
Segunda invitación a las personas naturales y sucesiones ilíquidas a presentar la declaración del Impuesto sobre la Renta y complementario – Año gravable 2021	Cognos	5/12/2022	68.043	1.477	621	1.309
Omisos en Ventas según reporte de FE Bimestre 5 2022	Factura Electrónica -Cognos (F300, RUT)	30/11/2022	6.780	822	410	2.780
Verificación de ingresos brutos registrados en las declaraciones tributarias presentadas por las personas naturales – año gravable 2021	Cognos	30/11/2022	15.673	3.455	700	3.110
Invitación a reportar el pago de la sanción Artículo 651 del Estatuto Tributario AG 2021	Cognos	30/12/2022	26.985			
<b>TOTAL</b>			<b>1.701.415</b>	<b>458.617</b>	<b>94.717</b>	<b>3.826.333</b>

Fuente: Direcciones de Gestión de Impuestos y de Gestión de Fiscalización

El comparativo de campañas representa un mayor recaudo al pasar de \$1.500.570 a \$3.826.333 (valores en millones de pesos.)

**Tabla 26 - Comparativo de campañas entre enero y diciembre, 2022 vs 2021**

Elementos comparados	2021	2022
Cantidad campañas	30	39
Contribuyentes impactados	2.144.392	1.701.415
Recaudo	1.500.570	3.826.333
Declaraciones presentadas	344.540	458.617

Fuente: Direcciones de Gestión de Impuestos y de Gestión de Fiscalización

Con el Ingresos efectivos en 2022 por gestión de cartera, control extensivo y facturación electrónica a diciembre de 2022 se alcanzó un recaudo de \$26,60 billones.

**Tabla 27. Recaudo por gestión de enero a diciembre 2022 vs 2021**

Mes /Año	DGI	2021 Gestión Aceptada DGF	Total	DGI	2022 Gestión Aceptada DGF	Total	Variación
Enero	1.902.955	204.366	2.107.321	1.309.648	172.085	1.481.733	-29,70%
Febrero	941.226	292.270	1.233.495	1.397.114	406.461	1.803.575	46,20%
Marzo	1.151.749	195.711	1.347.461	1.532.570	502.988	2.035.558	51,10%
Abril	1.974.114	529.720	2.503.834	2.827.861	532.717	3.360.577	34,20%
Mayo	1.619.413	316.770	1.936.184	3.716.936	485.599	4.202.535	117,10%
Junio	1.318.605	575.065	1.893.669	2.025.371	965.878	2.991.249	58,00%
Julio	2.011.545	398.496	2.410.041	2.498.067	778.904	3.276.972	36,00%
Agosto	972.512	384.734	1.357.246	1.330.562	722.064	2.052.626	51,20%
Septiembre	2.058.508	355.827	2.414.334	3.402.361	690.261	4.092.622	69,50%
Octubre	1.120.631	372.438	1.493.069	1.645.704	672.629	2.318.333	55,30%
Noviembre	1.780.866	615.246	2.396.111	2.433.013	369.275	2.802.288	17,00%
Diciembre	1.927.173	1.256.219	3.183.391	2.479.766	521.230	3.000.997	-5,70%
<b>Total</b>	<b>18.779.295</b>	<b>5.496.860</b>	<b>24.276.156</b>	<b>26.598.974</b>	<b>6.820.091</b>	<b>33.419.065</b>	<b>37,70%</b>

Fuente: Direcciones de Gestión de Impuestos y de Gestión de Fiscalización

El crecimiento porcentual acumulado de 2022, en comparación con 2021, es del 37,7%. El recaudo por gestión para 2022 en acciones de lucha contra la evasión y el contrabando alcanzó un valor de 33,4 billones, distribuidos de la siguiente manera: Ingresos efectivos: \$ 26,6 billones y Gestión por Fiscalización: \$ 6,8 billones.

#### 4.5.3. Acciones de cobro

En diciembre de 2022 se adelantaron 14.106 acciones dirigidas a la recuperación de cartera en mora por valor de \$2,62 billones. En cuanto al consolidado de 2022, se efectuaron 146.245 acciones de cobro sobre una cartera morosa de \$16,46 billones. Para facilitar el pago por parte de los contribuyentes se otorgaron 1.745 facilidades de pago, cuya cartera asciende a \$351.282 millones.

#### 4.5.4. Gestión de Fiscalización:

En el año 2022 se recaudó un total de \$6.8 billones con un porcentaje de cumplimiento de meta anual 121.75%.

**Tabla 28. Cumplimiento meta recaudo fiscalización en millones de pesos**

Dependencia	Recaudo	Cumplimiento meta
Fiscalización Tributaria	\$5.800	128%
Fiscalización Internacional	\$73.277	101%
Fiscalización Aduanera	\$715.985	84%
Gestión de control cambiario	\$181.997	143%

Fuente: Direcciones de Gestión de Impuestos y de Gestión de Fiscalización



**5.**

.....  
**ALINEACIÓN  
DEL MODELO  
DE OPERACIÓN**

De acuerdo con el capítulo de análisis interno y considerando la misionalidad de la DIAN, se puede afirmar que las funciones que le fueron asignadas y la estructura organizacional definida por la normativa y la planeación institucional se encuentran relacionadas a partir de la identificación de las responsabilidades sobre los procesos de gestión, considerando incluso la complejidad y alcance territorial de la DIAN.

Con el propósito de profundizar en aspectos relacionados con el modelo de operación de la Entidad, en este capítulo se responderán preguntas realizadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y que permitirán distinguir los elementos clave del proceso de modernización que adelanta la DIAN:

- ¿Cuál es el proceso de modernización que se va a realizar?
- ¿Para qué va a iniciar dicho proceso?
- ¿Qué resultados espera obtener?

Para ello resulta conveniente mencionar otras experiencias en la región que contextualizan el proceso de cambio que requiere la DIAN a partir del fortalecimiento de la planta de personal.

## 5.1. Experiencias de cambio en Latinoamérica <sup>1</sup>

Distintas administraciones tributarias y aduaneras han requerido atravesar procesos de readaptación a sus entornos (sistema político, factores normativos o sociales). De las administraciones que a continuación se describen, se puede encontrar como factor común que todas ellas son un instrumento esencial para la gestión gubernamental, en una actividad fuertemente regulada y con una relación a la ciudadanía que exige brindar servicios e información de alta calidad.

Los ejemplos que se citan a continuación buscan contextualizar la necesidad de cambio que expresan las administraciones tributarias. En la siguiente ilustración se presentan los proyectos priorizados por cada una de estas entidades, lo que permitirá conocer su impacto en la modernización de las respectivas plantas de personal:

### Ilustración 4 - Principales hitos en la región



Fuente: Elaboración Propia

1. El presente análisis forma parte de los estudios que realizó la DIAN en el marco del proceso de gestión del cambio impulsado por el Programa de Apoyo a la Modernización.

En cada caso se facilita la comprensión de cuáles fueron los factores que se priorizaron y contribuyeron para que el proceso de cambio o adaptación fuera percibido como una necesidad por los miembros de la organización, lo que les permitió abandonar su status quo y embarcarse en la difícil tarea de transformar los aspectos tecnológicos, procesos y procedimientos de gestión, el relacionamiento con los ciudadanos y la modernización de sus plantas de personal para atender nuevos desafíos.

### 5.1.1. Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) de Argentina

Por medio de un liderazgo de las áreas de talento humano y tecnología de la información, el cambio en la Administración Federal de Ingresos Públicos de Argentina se logró implementar como un proceso de mejora constante que permitió alcanzar los siguientes logros:

- Procedimientos estables, predecibles, integrados, claros y en un lenguaje comprensible para toda la organización.
- Desarrollo de soluciones informáticas para automatizar los procesos más relevantes.
- Cambio cultural y, sobre todo, la percepción de que la transformación digital trajo consigo un proceso de mayor credibilidad, transparencia y solución a las demandas de los colaboradores y de la sociedad.

Las iniciativas priorizadas e implementadas por la Administración Federal de Ingresos Públicos buscaron unificar conocimientos entre las áreas, reducir el tiempo de respuesta y solución a las problemáticas planteadas por los contribuyentes, disminuir costos y brindar mayor transparencia en la gestión diaria del personal.

En relación con su planta de personal, la AFIP llevó adelante un proceso de modernización orientado a fortalecer las competencias técnicas especialmente de los empleos abocados a las tareas de fiscalización, asegurando un nivel básico de conocimientos en impuestos y finanzas, así como habilidades en técnicas de investigación práctica, gestión de casos y la recolección de inteligencia. En la AFIP resultó indispensable contar con investigadores con mayor nivel de especialización, tales como contadores, especialistas en recuperación de activos, expertos cibernéticos y expertos forenses.

### 5.1.2. Servicio de Administración Tributaria (SAT) de México

El plan de transformación digital del SAT de México fue, en parte, encauzado por las recomendaciones del Banco Interamericano de Desarrollo sobre las prioridades de inversión y reorientación del gasto que debía hacer el Gobierno Central para mejorar las prestaciones de los servicios públicos y la participación ciudadana.

#### Las principales iniciativas implementadas por el SAT son:

- Transformación digital en los procesos de fiscalización
- Tecnología inteligente para el Contact Center
- Complemento Carta Porte y reto de la transformación digital

En la SAT el proceso de modernización de la planta de personal hizo especial foco en desarrollo de capacidades relacionadas con el diseño de estrategias, la gestión de las tecnologías de la información, el análisis de datos y los conocimientos conductuales requeridos para la atención de los distintos segmentos de contribuyentes.



### 5.1.3. Receita Federal (Brasil)

La Receita Federal de Brasil es una de las entidades más avanzadas de la región con respecto a la digitalización de sus procesos tributarios, tanto para recibir un gran caudal de información de los contribuyentes y monitorear sus actividades, como para analizar la recaudación tributaria, estructurar las inspecciones y brindar servicios digitales.

**Las iniciativas priorizadas e implementadas por la Entidad son las que se listan a continuación:**

- Soluciones para contribuyentes personas físicas
- Soluciones para contribuyentes sociedades
- Portal del Centro Electrónico de Asistencia a los Contribuyentes (CAC).

Para llevar adelante su proceso de transformación, esta entidad realizó importantes cambios en sus procedimientos y en los mecanismos de vinculación con el contribuyente. Tales cambios implicaron una revisión profunda de las competencias técnicas del personal, tendiendo hacia disciplinas con un mayor componente de análisis de datos y gestión tecnológica.

### 5.1.4. Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) de Perú

La SUNAT de Perú se encuentra en un punto de inflexión hacia la modernización, pero con dos fuertes instrumentos que definen su estrategia durante los próximos años: Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Apoyo del BID.

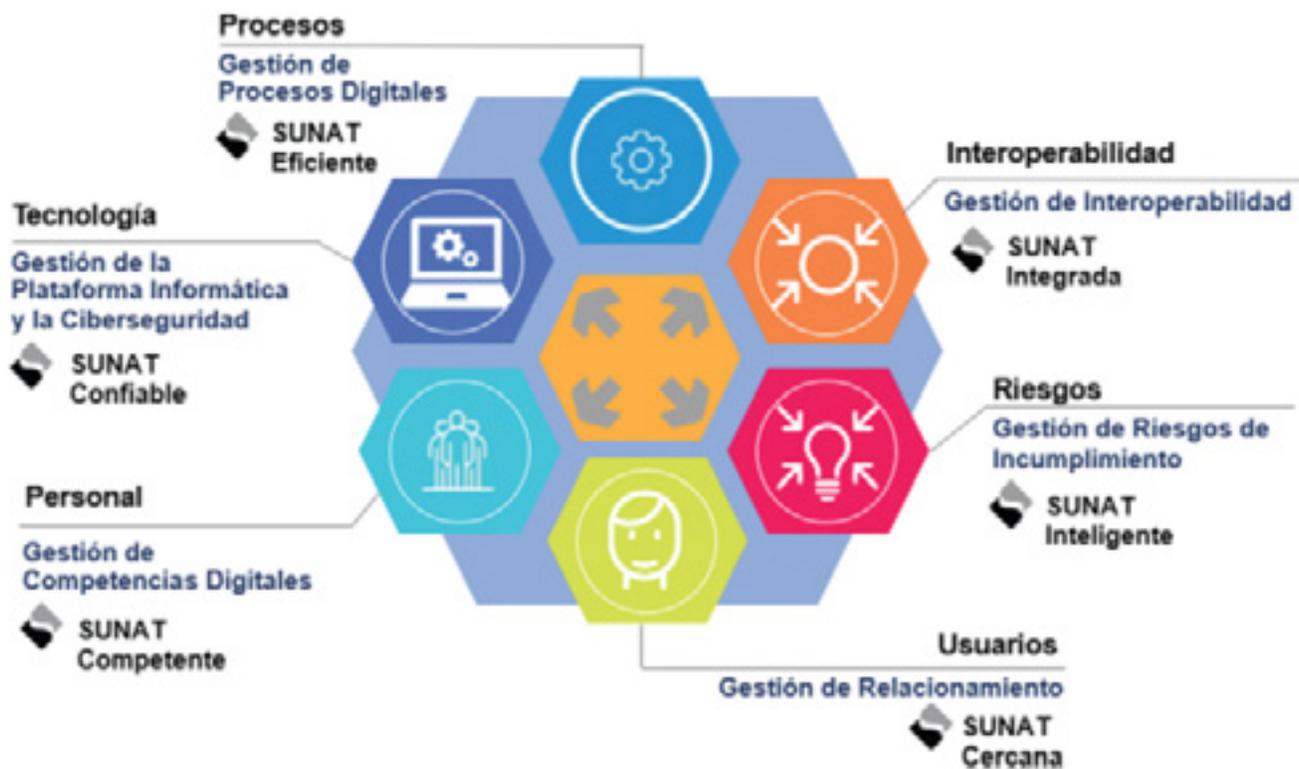
En su PEI estableció tres objetivos estratégicos vinculados con la administración de los tributos para el periodo 2018-2022 y contempla diferentes acciones.

En paralelo, la SUNAT se encuentra atravesando un proceso de modernización muy similar al de la DIAN, el cual se materializa con el Contrato de Préstamo NO.4725/OC-PE con el BID.

El proyecto “Mejoramiento de los servicios de recaudación tributaria y aduanera a través de la Transformación Digital” está en línea con su Plan Estratégico y tiene 3 componentes que estructuran sus iniciativas/consultorías: mejorar el modelo de gobernanza institucional, mejorar el control y cumplimiento tributario y aduanero y mejorar la inteligencia fiscal y la gestión del riesgo de la información tributaria y aduanera.

En la siguiente ilustración se presentan las principales iniciativas llevadas adelante por la Entidad:

**Ilustración 5 - Frentes de acción del plan de transformación digital de la SUNAT**



Fuente: SUNAT, Perú

Tal como se mencionó, la SUNAT se encuentra en instancias muy incipientes de modernización de la planta de personal. No obstante, dicha entidad prevé estructurar procesos integrales y continuos de planificación y contratación de personal, basados en un análisis segmentado según equipos de trabajo para la gestión de competencias digitales, orientando sus esfuerzos hacia la agilidad organizacional e individual.

### 5.1.5. Servicio de Impuestos Internos (SII) de Chile

Por último, la transformación digital del Servicio de Impuestos Internos en Chile ha avanzado de manera constante en los últimos años, al punto de colocarla como una de las administraciones tributarias más avanzadas digitalmente en América Latina.

En el caso particular de Chile, el sistema de “boleta electrónica”, equivalente a la factura electrónica en Colombia, representa el proyecto más ambicioso que ha comenzado y que le permite obtener datos de manera electrónica con mayor granularidad y oportunidad. En este caso, las operaciones de compra que realizan las personas quedan registradas de manera inmediata en las bases de datos del SII, lo que permite avanzar hacia la completitud de los datos transaccionales recibidos a través de canales digitales.

El proceso de modernización de la planta de personal de la SII de Chile se estructuró sobre la base de una serie de premisas:



En primer lugar, se realizó un profundo cambio en la gestión estratégica de su recurso humano para articular de manera sistemática un proceso de planificación de la capacitación que atendiera las capacidades digitales necesarias al interior de cada uno de los equipos de trabajo.

En segundo lugar, se priorizó el desarrollo de competencias orientadas a asegurar la capacidad de análisis de datos, intercambio de información y atención del cliente externo mediante canales digitales. Finalmente, se trabajó en el desarrollo de mecanismos internos de capacitación en busca de la optimización de la ejecución de los estándares o procedimientos establecidos.

## 5.2. Caracterización general del proceso de modernización de la DIAN

Existen dificultades ya identificadas y mencionadas en el CONPES No. 3993 del 2020, (Consejo Nacional de Política Económica y Social, 2020) en los procesos de control y trazabilidad aduanera, debido a:

1. Escasa automatización de los procesos y uso de tecnología que dificulta la capacidad de la Dirección de Gestión de Aduanas para controlar que las mercancías lleguen a sus destinos y se reduzcan las oportunidades de contrabando y fraude.
2. Deficiencias para monitorear de manera centralizada y remota las cargas y vehículos, y para controlar el ingreso y salida de pasajeros internacionales y sus pertenencias.
3. Falta de definición de necesidades de infraestructura física, de uso de tecnología y de recursos humanos capacitados para cumplir con las labores de supervisión de las operaciones de desaduanamiento, de control e inspección, de detección de irregularidades y de reacción ante situaciones de emergencia causadas por desastres y otras contingencias en las operaciones aduaneras.
4. Insuficiente capacidad de gestión de los programas de facilitación y seguridad aduanera por una falta de automatización y de número de personal capacitado. Estos cuatro factores no solo afectan los procesos internos de la Entidad, también tienen efectos en el relacionamiento con los usuarios y la competitividad del país.

Por otro lado, entre 2017 y 2021, el recaudo por gestión creció 124,9% y presentó, únicamente, una leve contracción de \$0,6 billones (-4,4%) en 2020 frente al año anterior a causa de la pandemia. Así, en los últimos años la gestión de la DIAN ha permitido el cumplimiento continuo de las metas de recaudo bruto y de recaudo neto durante el grueso del periodo 2018-2022.

Lo anterior se ha apalancado también en el incremento del número de declarantes del impuesto sobre la renta y del Régimen Simple de Tributación (RST), los cuales pasaron de 3.153.513 en 2017 a 4.869.828 en 2021, lo que representa un incremento de 54,4%.

No obstante el anterior escenario, es necesario una reactivación económica del país en un escenario fiscal sostenible, con reducción del déficit y de la deuda nacional y con estimaciones de un buen recaudo tributario, y para ello, es necesario fortalecer la DIAN institucionalmente con un número de personal suficiente a fin de incrementar los resultados de las metas de recaudo robusteciendo la inteligencia y la capacidad de fiscalización, ampliando la cobertura regional en materia de servicio y control, para obtener mejores ingresos por recaudación.

Es preciso aprovechar la información disponible sobre los contribuyentes para mejorar el control al proceso de recaudo de impuestos mediante acciones de fiscalización selectivas, masivas, y de combate del fraude que a su vez conlleven al cumplimiento voluntario de los contribuyentes.

Debe tenerse una adecuada gestión del cobro para la toma de decisiones tácticas y operativas de control de cartera de deuda mediante una segmentación de contribuyentes que permita crear una oferta específica en servicios para contribuyentes de buen comportamiento y control para los demás. (CONPES 3993, 2020) siendo imperioso contar con el recurso humano para el logro de los cometidos.

En este sentido, el proceso de modernización de la planta de personal de la DIAN tiene como fundamento la necesidad actual de la Entidad de fortalecer sus capacidades de gestión no solo en términos cuantitativos, lo que le permitirá hacer frente a los compromisos asumidos, las metas propuestas por el Gobierno Nacional y en particular lo relacionado a la Reforma Tributaria recientemente aprobada, sino también robustecer cualitativamente su calidad, sentando las bases para ofrecer servicios digitales más centrados en el contribuyente y una mayor utilización del análisis de datos e información en toda la DIAN, incluyendo la evaluación de riesgos y las fiscalización mediante medios remotos.

### 5.3. Modernización de la gestión tecnológica

El programa de Apoyo a la Modernización de la DIAN, en su componente III busca fortalecer la plataforma tecnológica de la entidad incorporando mejores prácticas de gestión, tecnologías avanzadas, la digitalización de los servicios a los ciudadanos, renovar los sistemas aduanero, tributario y cambiario, y diseñar e implementar un modelo de gobierno de datos que le permita a la Entidad transformar los mismos en un activo de información que genere valor para la organización. En esa medida, se viene desarrollando los siguientes proyectos:

- **Nuevo Sistema de Gestión Tributario.** Es una plataforma tecnológica de procesos e información diseñada por la DIAN para facilitar y controlar de manera eficiente, los procesos tributarios de recaudación de impuestos y derechos, control cambiario, fiscalización y defensa del interés legal.
- **Nuevo Sistema de Gestión Aduanero.** Es una plataforma tecnológica de procesos e información diseñada por la DIAN en el que se pretende reflejar la visión de un ecosistema eficiente, en el que la DIAN sea el habilitador de condiciones propicias para robustecer la actividad económica, articulando los esfuerzos de los actores del comercio exterior en Colombia.
- **Plataforma Digital de Integración de Servicios.** Son las soluciones tecnológicas comunes al Nuevos Sistemas de Gestión Tributario y Cambiario y Aduanero, que permitirán la gestión integral de las operaciones aduaneras, tributarias y cambiarias de Colombia por medios digitales, de forma ágil y eficiente, con altos estándares de seguridad, maximizando la automatización de los procesos y minimizando la intervención humana.
- **Repositorio Único de Datos – Data R.** Solución que permitirá contar con una sola fuente de datos e información histórica que facilite la gestión y el aprovechamiento de los mismos en los distintos sistemas transaccionales, así como la información transformada para los procesos analíticos.
- **Plataforma tecnológica - Multinube.** Servicio de multinube híbrida para toda la plataforma de aplicaciones y servicios institucionales y para el Repositorio Único de Datos - DataR, incluyendo almacenamiento, comunicación, seguridad, procesamiento de las aplicaciones, licencias de software, actualizaciones y soporte.
- **Nuevo Sistema de Gestión Corporativa.** Herramientas tecnológicas que faciliten y optimicen el quehacer de la gestión corporativa de la DIAN, en temas como gestión del talento humano, gestión de recursos internos, disposición de mercancías, entre otros.



Cada uno de estos proyectos conlleva una complejidad importante y para su correcta ejecución se requiere del involucramiento del equipo de trabajo de la DIAN, tanto de las áreas misionales como de las áreas técnicas, ya que se verán impactados sus procesos.

Adicionalmente, durante la ejecución de cada proyecto se requiere mantener la operación actual garantizando que las más de 150 aplicaciones que hoy en día responden a las operaciones tributarias, aduaneras y cambiarias se encuentren actualizadas de acuerdo con las necesidades dinámicas de cada proceso y así mismo garantizar su correcta operación.

De acuerdo con lo anterior, es necesario contar con personal suficiente que pueda asumir y soportar los nuevos sistemas de información en el transcurso de su fase de implementación y soportar por los siguientes años para su correcta sostenibilidad y evolución.

Si bien se buscará adaptar los procesos de la entidad para ser más eficientes y oportunos, los nuevos sistemas de información requieren mayor soporte y talento humano calificado, debido a la incorporación de nuevos módulos, funcionalidades, tecnologías y metodologías con el fin de seguir en la línea de la transformación y sostenibilidad Digital de forma adecuada.

#### **5.4. Resultados esperados de la modernización de la planta**

La propuesta resultante del presente estudio técnico amplía la participación del nivel profesional (gestores e inspectores) en el total de la planta, para atender las tareas de inspección y control, las funciones de gestión de deudas, la atención al usuario, el registro y la gestión de declaraciones y pagos. La propuesta de la planta de personal le asigna un peso relativo menor al nivel asistencial.

En este sentido, la modernización de la planta de personal de la DIAN tendrá implicaciones relevantes en relación con las problemáticas señaladas a lo largo del presente estudio. Así, con el propósito de mejorar la calidad del servicio para optimizar el desarrollo de todos los trámites y servicios tributarios, aduaneros cambiarios y del orden internacional, se fortalecerá la cantidad de empleos de las Divisiones de Servicio al Ciudadano de las Direcciones Seccionales.

De esta manera, se espera mejorar la evaluación de la calidad del servicio como un insumo de seguimiento y mejoramiento continuo a nivel institucional en todas las áreas, dependencias y puntos de contacto para identificar y reducir las brechas en la atención.

Ahora bien, con el propósito de mejorar los niveles de cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias, se fortalecerán los niveles profesionales en las Divisiones de Fiscalización de las Direcciones Seccionales del Nivel Local y Delegado, así como en la Dirección Operativa de Grandes Contribuyentes y en las Direcciones de Gestión de Impuestos y de Aduanas del Nivel Central que se encargan de establecer los lineamientos y monitorear el cumplimiento de las metas y los procesos de trabajo.

Por otra parte, se fortalecerán especialmente los niveles profesionales de los empleos necesarios para atender los procedimientos relacionados con los procesos de Información, Innovación y Tecnología y de Planeación, Estrategia y Control, con el fin de optimizar la supervisión y control sobre vencimiento de términos para evitar la inobservancia de lo preceptuado por la normativa aplicable. Igualmente se requiere garantizar mayor efectividad en la aplicación de los controles establecidos para el cumplimiento de la normativa aduanera para la inspección en el régimen de importación que adelanta la DIAN.

La planta de personal relacionada con el Proceso Administrativo Financiero también debe fortalecerse, fundamentalmente frente a dos grandes elementos: por un lado, se necesita ampliar la cantidad de empleos encargados de la ejecución de los procedimientos del Subproceso de

Función Recaudadora, debido a que el incremento de las capacidades operativas para los procesos de cumplimiento debe estar sostenido necesariamente por la capacidad de recaudo de la Entidad.

Y por otro lado, el incremento general de los volúmenes de producción esperados requiere ser acompañado por la gestión en los subprocesos logísticos, administrativos, de compras, contrataciones y pagos, de modo que sea posible asegurar la sostenibilidad de la infraestructura técnico-administrativa necesaria para el normal funcionamiento de la DIAN.

Finalmente, pero no menor, está la necesidad de modernizar la planta de personal relacionada con el proceso de Talento Humano. En este caso, no solo resulta indispensable gestionar el subproceso vinculado con la Gestión del Empleo para asegurar la correcta y oportuna incorporación de funcionarios a la Entidad, sino también resulta clave fortalecer la capacidad de preparar al personal para asumir nuevas funciones y progresar dentro de la DIAN, considerando al mismo tiempo la definición de un marco normativo e institucional consensuado que promueva el desarrollo de competencias durante toda la trayectoria profesional de los servidores.

A modern office interior with a reception desk. The ceiling features large, circular, illuminated pendant lights. The walls are a mix of dark wood and light-colored panels. A sign on the wall reads "DIAN". In the background, a person is seated at a desk with a computer monitor. The floor is a light-colored tile.

**6.**

.....

**ESTRUCTURA  
U ORGANIZACIÓN  
INTERNA**

De acuerdo con el Decreto No. 1742 de 2020 ya citado, para ejecutar las funciones enunciadas en el párrafo anterior la DIAN se organiza en tres niveles: a) Central, b) Local y c) Delegado.

## 6.1. Nivel Central

En la siguiente tabla se expresan las dependencias que comprenden el Nivel Central de la DIAN, según el Decreto No. 1742 del 2020.

**Tabla 29 – Estructura Organizacional Nivel Central**

Dirección	Subdirección/Oficina
1 – Dirección General	1.1 – Oficina de Control Interno.
	1.2 – Oficina de Seguridad de la Información.
	1.3 – Oficina de Comunicaciones Institucionales.
	1.4 – Oficina de Tributación Internacional.
2 – Dirección de Gestión de Impuestos	2.1 – Subdirección de Administración del Registro Único Tributario.
	2.2 – Subdirección de Recaudo.
	2.3 – Subdirección para el Impulso de la Formalización Tributaria.
	2.4 – Subdirección de Factura Electrónica y Soluciones Operativas.
	2.5 – Subdirección de Servicio al Ciudadano en Asuntos Tributarios.
	2.6 – Subdirección de Devoluciones.
	2.7 – Subdirección de Cobranzas y Control Extensivo.
3 – Dirección de Gestión de Aduanas	3.1 – Subdirección de Operación Aduanera
	3.2 – Subdirección Técnica Aduanera.
	3.3 – Subdirección de Registro y Control Aduanero.
	3.4 – Subdirección del Operador Económico Autorizado.
	3.5 – Subdirección del Laboratorio Aduanero.
	3.6 – Subdirección de Servicios y Facilitación al Comercio Exterior.
4 – Dirección de Gestión de Fiscalización	4.1 – Subdirección de Fiscalización Tributaria.
	4.2 – Subdirección de Fiscalización Aduanera.
	4.3 – Subdirección de Fiscalización Cambiaría.
	4.4 – Subdirección de Fiscalización Internacional.
	4.5 – Subdirección de Apoyo en la Lucha contra el Delito Aduanero y Fiscal.
5 – Dirección de Gestión Corporativa	5.1 – Subdirección Financiera
	5.2 – Subdirección de Gestión del Empleo Público.
	5.3 – Subdirección de Desarrollo del Talento Humano.
	5.4 – Subdirección Escuela de Impuestos y Aduanas.
	5.5 – Subdirección de Asuntos Disciplinarios.
	5.6 – Subdirección de Compras y Contratos.
	5.7 – Subdirección Administrativa.
	5.8 – Subdirección Logística.

Dirección	Subdirección/Oficina
6 – Dirección de Gestión Estratégica y de Analítica	6.1 – Subdirección de Información y Analítica.
	6.2 – Subdirección de Análisis de Riesgo y Programas.
	6.3 – Subdirección de Estudios Económicos.
	6.4 – Subdirección de Planeación y Cumplimiento.
	6.5 – Subdirección de Procesos.
	6.6 – Subdirección del Centro de Trazabilidad Aduanera.
7 – Dirección de Gestión de Innovación y Tecnología	7.1 – Subdirección de Innovación y Proyectos.
	7.2 – Subdirección de Soluciones y Desarrollo.
	7.3 – Subdirección de Procesamiento de Datos.
	7.4 – Subdirección de Infraestructura Tecnológica y de Operaciones
8 – Dirección de Gestión Jurídica	8.1 – Subdirección de Normativa y Doctrina.
	8.2 – Subdirección de Recursos Jurídicos.
	8.3 – Subdirección de Representación Externa.
	8.4 – Subdirección de Asuntos Penales.
9 – Dirección de Gestión de Policía Fiscal y Aduanera	9.1 – Subdirección Operativa Policial.
	9.2 – Subdirección de Gestión e Investigación.
10 – Dirección Operativa de Grandes Contribuyentes.	10.1 – Subdirección Operativa de Análisis y Sectores Estratégicos.
	10.2 – Subdirección Operativa de Servicio, Recaudo, Cobro y Devoluciones.
	10.3 – Subdirección Operativa de Fiscalización y Liquidación.
	10.4 – Subdirección Operativa de Fiscalización y Liquidación Internacional.
	10.5 – Subdirección Operativa Jurídica.
11 – Órgano Asesor y Órgano Especial	11.1 – Defensor del Contribuyente y del Usuario Aduanero.
	11.2 – Comité Institucional Estratégico – CIE.

Fuente: Elaboración propia según Decreto N° 1742 de 2020

## 6.2. Nivel Local

El nivel Local, de acuerdo con el Decreto No. 1742 del 2020, se estructuran Direcciones Seccionales de Impuestos, de Aduanas y de Impuestos y Aduanas. En este nivel se expresa, en parte, el alcance territorial de la DIAN.

**Tabla 30 - Estructura Organizacional en el Nivel Local**

Dirección	Direcciones Seccionales
1 – Direcciones Seccionales de Impuestos	1.1 – Dirección Seccional de Impuestos de Barranquilla
	1.2 – Dirección Seccional de Impuestos de Bogotá
	1.3 – Dirección Seccional de Impuestos de Cali
	1.4 – Dirección Seccional de Impuestos de Cartagena
	1.5 – Dirección Seccional de Impuestos de Cúcuta
	1.6 – Dirección Seccional de Impuestos de Medellín
2 – Direcciones Seccionales de Aduanas	2.1 – Dirección Seccional de Aduanas de Barranquilla
	2.2 – Dirección Seccional de Aduanas de Bogotá
	2.3 – Dirección Seccional de Aduanas de Bogotá – Aeropuerto El Dorado
	2.4 – Dirección Seccional de Aduanas de Cali
	2.5 – Dirección Seccional de Aduanas de Cartagena
	2.6 – Dirección Seccional de Aduanas de Cúcuta
	2.7 – Dirección Seccional de Aduanas de Medellín

Dirección	Direcciones Seccionales
3 – Direcciones Seccionales de Impuestos y Aduanas	3.1 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Arauca
	3.2 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Armenia
	3.3 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Barrancabermeja
	3.4 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Bucaramanga
	3.5 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Buenaventura
	3.6 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Florencia
	3.7 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Girardot
	3.8 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Ibagué
	3.9 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Ipiales
	3.10 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Leticia
	3.11 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Maicao
	3.12 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Manizales
	3.13 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Montería
	3.14 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Neiva
	3.15 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Palmira
	3.16 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Pasto
	3.17 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Pereira
	3.18 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Popayán
	3.19 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Puerto Asís
	3.20 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Quibdó
	3.21 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Riohacha
	3.22 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de San Andrés
	2.23 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Santa Marta
	3.24 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Sincelejo
	3.25 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Sogamoso
	3.26 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Tuluá
	3.27 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Tumaco
	3.28 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Tunja
	3.29 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Urabá
	3.30 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Valledupar
	3.31 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Yopal
	3.32 – Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Villavicencio

Fuente: Elaboración propia según Decreto N° 1742 de 2020

### 6.3. Nivel Delegado

El nivel Delegado es el tercer nivel de la estructura de la DIAN y del mismo modo que el Nivel Local representa su capacidad para gestionar el alcance territorial de sus funciones.

**Tabla 31 - Estructura Organizacional del Nivel Delegado**

Dirección Seccional
1 - Dirección Seccional Delegada de Impuestos y Aduanas de Inírida
2 - Dirección Seccional Delegada de Mitú
3 - Dirección Seccional Delegada de Puerto Carreño
4 - Dirección Seccional Delegada de San José de Guaviare
5 - Dirección Seccional Delegada de Pamplona

Fuente: Elaboración propia según Decreto N° 1742 de 2020

### 6.4. Distribución de divisiones por tipología del nivel local

Para el desarrollo de las funciones y de acuerdo con el tipo de Dirección (I, II, III) el nivel Local podrá contar con diferentes estructuras internas dependientes, tal y como se presenta en las siguientes tablas:

En el primer caso, se trata de Divisiones que podrán ser creadas en la Entidad de acuerdo con el Tipo de Dirección Seccional. Es decir, las Direcciones Seccionales de Impuestos Tipo III pueden crear una División de Fiscalización y Liquidación Tributaria Extensiva, pero las Direcciones Seccionales de Aduanas del tipo III no están facultadas para hacerlo.

**Tabla 32 - Capacidad de Creación de Dependencias I**

División	DSI - Tipo III	DSA - Tipo III	DSIA - Tipo III
División Administrativa y Financiera	Si	Si	Si
División de Talento Humano	Si	Si	Si
División Jurídica	Si	Si	Si
División de Servicio al Ciudadano	Si	Si	Si
División de Fiscalización y Liquidación Tributaria Extensiva	Si		Si
División de Fiscalización y Liquidación Tributaria Intensiva	Si (con excepción de Bogotá)		Si
División de Fiscalización y Liquidación Tributaria Intensiva para personas jurídicas y asimiladas	Si (únicamente Bogotá)		
División de Recaudo y Cobranzas	Si (con excepción de Bogotá)		

División	DSI – Tipo III	DSA - Tipo III	DSIA - Tipo III
División de Recaudo	Si (únicamente Bogotá)		
División de Cobranzas	Si (únicamente Bogotá)		
División de Fiscalización y Liquidación Aduanera		Si (con excepción de Bogotá)	
División de Fiscalización y Liquidación Cambiaria		Si	
División de Fiscalización y Liquidación Aduanera y Cambiaria			Si
División de Fiscalización y Liquidación Aduanera de Sanciones y Definición de Situación Jurídica		Si (únicamente Bogotá)	
División de Fiscalización y Liquidación determinación de tributos y gravámenes aduaneros		Si (únicamente Bogotá)	
División de la Operación Aduanera		Si	Si
División de Control de Carga		Si	Si
División de Viajeros		Si	Si
División de Control Cambiario		Si	Si
División de control Operativo		Si	Si
División de Recaudo y cobranzas			Si

Fuente: Elaboración propia según Decreto N° 1742 de 2020

**Tabla 33 - Capacidad de Creación de Dependencias II**

División	DSI – Tipo II	DSA - Tipo II	DSIA - Tipo II
División Administrativa y Financiera	Si	Si	Si
División Jurídica	Si	Si	Si
División de Servicio al Ciudadano	Si	Si	Si
División de Fiscalización y Liquidación Tributaria Extensiva	Si		Si
División de Fiscalización y Liquidación Aduanera		Si	



División	DSI – Tipo II	DSA - Tipo II	DSIA - Tipo II
División de Fiscalización y Liquidación Tributaria Intensiva	Si		Si
División de Fiscalización y Liquidación Cambiaria		Si	
División de Recaudo y Cobranzas	Si		Si
División de la Operación Aduanera		Si	Si
División de Fiscalización y Liquidación Aduanera y Cambiaria			Si
División de control Operativo		Si	Si

Fuente: Elaboración propia según Decreto N° 1742 de 2020

En el caso de las Direcciones Seccionales del Tipo I, solo se podrán crear las Divisiones enumeradas en la tabla:

**Tabla 34 - Capacidad de Creación de Dependencias III**

División	DSIA - Tipo I
División Administrativa y Financiera.	Si
División Jurídica.	Si
División de Servicio al Ciudadano.	Si
División de Fiscalización y Liquidación Tributaria, Aduanera y Cambiaria.	Si
División de Fiscalización y Liquidación Tributaria.	Si
División de Fiscalización y Liquidación Aduanera y Cambiaria.	Si
División de Recaudo y Cobranzas.	Si
División de la Operación Aduanera.	Si
División de Control Operativo	Si

Fuente: Elaboración propia según Decreto N° 1742 de 2020

De este modo se organiza la Entidad en lo relativo a su estructura de acuerdo con el Decreto No. 1742 del 2020. Tal como se mencionó anteriormente, tal estructura facilita las condiciones para la articulación entre el Nivel Local y el Delegado, en tanto que el Nivel Central es el que define las políticas de gestión, los procesos y procedimientos y la distribución de recursos para la operación. Además, la estructura organizacional refleja el alcance territorial de la DIAN para dar cumplimiento con su objeto, funciones y responsabilidades.

## 6.5. Resoluciones que operativizan el Decreto No. 1742 del 2020

A continuación se detallan las Resoluciones de la DIAN y que tienen incidencia en la estructura organizacional de la Entidad:

Resolución DIAN No. 69 de 2021, por medio de la cual se distribuyen las Divisiones y sus funciones y se crean los Grupos Internos de Trabajo con sus funciones, en las Direcciones Seccionales de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN.

Resolución DIAN No. 70, por la que se crean los grupos internos de trabajo en el Nivel Central en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN.

Resolución DIAN No. 107, por la que se modifica el artículo 1° de las Resoluciones DIAN No. 69 y 70 del 9 de agosto de 2021, se crean Grupos Internos de Trabajo denominados Coordinaciones en la Dirección Operativa de Grandes Contribuyentes y se adiciona la Resolución No. 65 del 9 de agosto de 2021.

## 6.6. Relación entre la estructura y el mapa de procesos

Actualmente, la relación entre la estructura organizacional y los procesos de trabajo se puede resumir en el siguiente cuadro:

**Tabla 35 - Relación entre Estructura DIAN y Procesos**

Dependencia	Proceso
<b>Dirección General</b>	
Oficina de Control Interno.	Planeación, Estrategia y Control
Oficina de Seguridad de la Información.	Información, innovación y tecnología
Oficina de Comunicaciones Institucionales.	Planeación, Estrategia y Control
Oficina de Tributación Internacional.	Planeación, Estrategia y Control
<b>Dirección de Gestión Corporativa</b>	
Subdirección de Gestión del Empleo Público.	Talento Humano
Subdirección de Desarrollo del Talento Humano.	Talento Humano
Subdirección Escuela de Impuestos y Aduanas.	Talento Humano
Subdirección de Asuntos Disciplinarios.	Talento Humano
Subdirección Financiera.	Administrativo y Financiero
Subdirección de Compras y Contratos.	Administrativo y Financiero
Subdirección Administrativa.	Administrativo y Financiero
Subdirección Logística.	Administrativo y Financiero



Dependencia	Proceso
<b>Dirección de Gestión Estratégica y de Analítica</b>	
Subdirección de Información y Analítica.	Información, Innovación y Tecnología
Subdirección de Análisis de Riesgo y Programas.	Cumplimiento de Obligaciones tributarias y Cumplimiento de Obligaciones aduaneras y cambiarias
Subdirección de Estudios Económicos.	Información, Innovación y Tecnología
Subdirección de Planeación y Cumplimiento.	Planeación, Estrategia y Control
Subdirección de Procesos.	Planeación, Estrategia y Control
Subdirección del Centro de Trazabilidad Aduanera.	Cumplimiento de Obligaciones aduaneras y cambiarias
<b>Dirección de Gestión de Innovación y Tecnología</b>	
Subdirección de Innovación y Proyectos.	Información, Innovación y Tecnología
Subdirección de Soluciones y Desarrollo.	Información, Innovación y Tecnología
Subdirección de Procesamiento de Datos.	Información, Innovación y Tecnología
Subdirección de Infraestructura Tecnológica y de Operaciones	Información, Innovación y Tecnología
<b>Dirección de Gestión de Impuestos</b>	
Subdirección de Factura Electrónica y Soluciones Operativas.	Cercanía al ciudadano
Subdirección para el Impulso de la Formalización Tributaria.	Cumplimiento de obligaciones tributarias
Subdirección de Recaudo.	Cumplimiento de obligaciones tributarias
Subdirección de Cobranzas y Control Extensivo.	Cumplimiento de obligaciones tributarias
Subdirección de Devoluciones.	Cumplimiento de obligaciones tributarias
Subdirección de Servicio al Ciudadano en Asuntos Tributarios.	Cercanía al ciudadano
Subdirección de Administración del Registro Único Tributario.	Cercanía al ciudadano
<b>Dirección de Gestión de Aduanas</b>	
Subdirección del Operador Económico Autorizado.	Cumplimiento de Obligaciones aduaneras y cambiarias
Subdirección del Laboratorio Aduanero.	Cumplimiento de Obligaciones aduaneras y cambiarias
Subdirección de Operación Aduanera.	Cumplimiento de Obligaciones aduaneras y cambiarias
Subdirección de Facilitación y Servicio al Comercio Exterior.	Cercanía al ciudadano
Subdirección Técnica Aduanera.	Cumplimiento de Obligaciones aduaneras y cambiarias
Subdirección de Registro y Control Aduanero.	Cumplimiento de Obligaciones aduaneras y cambiarias
<b>Dirección de Gestión de Fiscalización</b>	
Subdirección de Fiscalización Tributaria.	Cumplimiento de Obligaciones tributarias y Cumplimiento de Obligaciones aduaneras y cambiarias
Subdirección de Fiscalización Aduanera.	Cumplimiento de Obligaciones tributarias y Cumplimiento de Obligaciones aduaneras
Subdirección de Fiscalización Cambiaria.	Cumplimiento de Obligaciones tributarias y Cumplimiento de Obligaciones aduaneras
Subdirección de Fiscalización Internacional.	Cumplimiento de Obligaciones tributarias y Cumplimiento de Obligaciones aduaneras
Subdirección de Apoyo en la Lucha contra el Delito Aduanero y Fiscal.	Cumplimiento de Obligaciones tributarias y Cumplimiento de Obligaciones aduaneras

Dependencia	Proceso
<b>Dirección de Gestión de Policía Fiscal y Aduanera</b>	
Subdirección Operativa Policial.	Cumplimiento de Obligaciones tributarias y Cumplimiento de Obligaciones aduaneras y cambiarias
Subdirección de Gestión e Investigación.	
<b>Dirección de Gestión Jurídica</b>	
Subdirección de Normativa y Doctrina.	Planeación, Estrategia y Control
Subdirección de Recursos Jurídicos.	Planeación, Estrategia y Control
Subdirección de Representación Externa.	Planeación, Estrategia y Control
Subdirección de Asuntos Penales.	Planeación, Estrategia y Control
<b>Dirección Operativa de Grandes Contribuyentes</b>	
Subdirección Operativa de Análisis y Sectores Estratégicos.	Cumplimiento de Obligaciones tributarias
Subdirección Operativa de Servicio, Recaudo y Cobro.	Cercanía al ciudadano – Cumplimiento de Obligaciones tributarias
Subdirección Operativa de Fiscalización y Liquidación.	Cumplimiento de Obligaciones tributarias
Subdirección Operativa de Fiscalización y Liquidación Internacional.	Cumplimiento de Obligaciones tributarias
Subdirección Operativa Jurídica.	Planeación, Estrategia y Control
<b>Órganos asesores y de coordinación de la Dirección General</b>	
Comisión Nacional Mixta de Gestión Tributaria y Aduanera.	
Comité Institucional Estratégico – CIE.	
<b>Órganos especiales</b>	
Defensor del Contribuyente y del Usuario Aduanero.	Cercanía al ciudadano

Fuente: Elaboración propia con datos suministrados por la Subdirección de Gestión del Empleo Público.

En este cuadro se evidencia que el proceso de Cumplimiento de Obligaciones Tributarias se desarrolla a través de la coordinación entre 5 Direcciones; el de Cumplimiento de Obligaciones Aduaneras y Cambiarias, entre 4 Direcciones; y el de Cercanía al Ciudadano, entre 3 Direcciones.

## 6.7. Funciones

En lo que corresponde con las funciones generales de la DIAN, estas fueron modificadas mediante el Decreto No. 1742 de 2020. Las mismas se enumeran en la tabla que se presenta a continuación:

**Tabla 36 - Funciones de la DIAN**

Funciones
1. Administrar los impuestos sobre la renta y complementarios, sobre las ventas, nacional al consumo, al patrimonio, gravamen a los movimientos financieros, de timbre nacional, impuesto nacional a la gasolina y al ACPM; los derechos de aduana y comercio exterior, así como los demás impuestos internos del orden nacional cuya competencia no esté asignada a otras entidades del Estado, bien se trate de impuestos internos o al comercio exterior, en lo correspondiente a su recaudación, fiscalización, control, represión, penalización, liquidación, discusión, cobro, devolución y sanción y los demás que las leyes determinen, que no estén asignados a otras entidades.



Funciones
2. Dirigir y administrar la gestión y operación aduanera incluyendo, entre otras: el servicio, el control y el apoyo a las operaciones de comercio exterior de los diferentes regímenes aduaneros y/o de destinos aduaneros, así como de los usuarios y auxiliares de la función pública aduanera.
3. Dirigir, administrar, controlar y vigilar el cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias por importación y exportación de bienes y servicios, gastos asociados a las mismas, financiación en moneda extranjera de importaciones y exportaciones y subfacturación y sobrefacturación de estas operaciones a nivel nacional, en concordancia con las políticas trazadas en el programa macroeconómico y las políticas generales adoptadas por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y dentro del modelo de gestión institucional.
4. Administrar y disponer de las mercancías aprehendidas, decomisadas o declaradas en abandono a favor de la nación.
5. Dirigir y administrar la gestión relacionada con la transformación digital de la administración tributaria, aduanera y cambiaria.
6. Controlar y vigilar las operaciones derivadas del régimen cambiaria que no sean competencia de otra entidad.
7. Autorizar, controlar y vigilar las actividades de las personas que ejerzan de manera profesional la compra y venta de divisas.
8. Reconocer y pagar las recompensas y participaciones en dinero o en especie por colaboración eficaz de terceros en el control al contrabando, la evasión y la corrupción.
9. Ejercer las funciones de Policía Judicial, de conformidad con las normas legales.
10. Supervisar el ejercicio de las facultades conferidas al personal de la Policía Fiscal y Aduanera, con soporte y apoyo a las funciones propias de investigación y determinación en el ámbito tributario, aduanero y cambiario.
11. Celebrar convenios con entidades públicas o privadas, nacionales o internacionales, orientadas a establecer alianzas estratégicas para posicionar la cultura de la contribución en la ciudadanía, combatir la evasión, el contrabando y la morosidad tributaria, aduanera y cambiaria; así como para el intercambio de información, atendiendo las disposiciones constitucionales y legales que regulan la reserva y la protección de los datos personales, contenidos en la información que administra la Entidad.
12. Participar en la definición de los estándares y políticas tributarias internacionales al interior de organismos internacionales o multilaterales y en la preparación de las acciones y proyectos gubernamentales que tengan relación con dichas materias y su implementación.
13. Definir e impartir las directrices para el funcionamiento y administración del Registro Único de Beneficiarios Efectivos, Finales o Reales – RUB.
14. Actuar como autoridad doctrinaria en la interpretación de las normas en materia tributaria, aduanera y de control cambiario, en lo de competencia de la -DIAN- y en la generación de estadística en las mismas materias.
15. Participar y emitir conceptos sobre el estudio y la elaboración de proyectos de ley, decretos o acuerdos internacionales que contemplen aspectos tributarios, aduaneros o cambiarios.
16. Diseñar, desarrollar y evaluar el sistema de control interno de la Entidad, en los términos definidos por la ley.
17. Administrar y disponer de los recursos humanos, financieros, físicos y de conocimiento, así como de la prestación de los servicios generales en la Entidad.
18. Compilar, actualizar y divulgar las normas sobre regímenes tributarios del orden nacional, aduanero, de comercio exterior en los asuntos de su competencia de la entidad.
19. Desarrollar las actuaciones administrativas necesarias para cumplir con las funciones de su competencia
20. Las demás que le asigne la ley.

Fuente: Elaboración propia según Decreto N° 1742 de 2020



# 7.

.....

## PERFILES Y CARGOS DE TRABAJO



## 7.1. Precisiones metodológicas

### 7.1.1. Parámetros del Departamento Administrativo de la Función Pública

La medición de cargas de trabajo se realizó de acuerdo con la metodología establecida en la Guía de Rediseño Institucional de Entidades Públicas del Orden Nacional del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Para la medición de los tiempos de las actividades que conforman los procedimientos de trabajo de la Entidad se utilizó el método de los estándares subjetivos. Este método permite establecer el tiempo estándar de cada una de las actividades con base en las estimaciones de tiempos realizadas por personas que tienen un buen conocimiento de ellas.

De acuerdo con este método, se les solicita a personas experimentadas en la ejecución de los procedimientos de trabajo la definición de un tiempo mínimo, un tiempo promedio (al cual se le da un peso mayor que al resto) y uno máximo para realizar el procedimiento en condiciones normales, excluyendo así las situaciones atípicas o excepcionales que se dan con muy baja frecuencia.

Si bien este método tiene un grado de precisión relativo, es aceptable y conveniente para la medir el tiempo requerido en actividades o trabajos de tipo administrativo y de carácter intelectual, en donde resulta difícil la aplicación de otras técnicas. Asimismo, tiene la ventaja de su facilidad, rapidez y bajo costo.

### 7.1.2. Recolección de la información

La identificación de las cargas de trabajo de la DIAN fue realizada mediante la instrumentación de tres etapas que permitieron recolectar la información necesaria para el cálculo de las cargas de trabajo. En los siguientes apartados se precisa el alcance y contenidos de cada una de ellas:

#### 7.1.2.1. Identificación de los volúmenes de producción

En primer lugar, durante los meses de julio y septiembre de 2022 se realizaron reuniones con todas las Dependencias de Nivel Central y con las Direcciones Seccionales del Nivel Local y Delegado. Allí se presentaron los objetivos del estudio y se solicitó a cada Dependencia se remitiera en, un formato dispuesto para tal fin, la información de los volúmenes de producción actuales de los procedimientos de trabajo, así como los volúmenes de producción que serían deseables siempre que se contara con las capacidades operativas necesarias en cada dependencia, incluyendo recursos tecnológicos, humanos y materiales.

Esta producción deseada permite entonces de manera prospectiva las cargas de trabajo necesarias para el cumplimiento de los objetivos institucionales de la DIAN, dados los nuevos retos de la Reforma Tributaria y las iniciativas que en general impulsa el Gobierno Nacional en materia tributaria, aduanera y cambiaria.

#### 7.1.2.2. Levantamiento

El levantamiento de las cargas de trabajo fue realizado mediante reuniones con los funcionarios de manera presencial en su lugar de trabajo o virtual (en estos casos, siempre se realizaron reuniones individuales). Este levantamiento fue ejecutado entre los meses de julio y diciembre de 2022.

Antes de iniciar la toma de conocimiento, el equipo de trabajo encargado del levantamiento contaba con la información referida a la estructura organizacional, la planta de personal actual,

los procedimientos de trabajo y sus volúmenes de producción. De este modo, se dispuso de la información necesaria para maximizar la calidad de la información recogida durante la reunión de levantamiento.

Asimismo, en conjunto con la Oficina de Comunicaciones Institucionales se diseñaron y difundieron piezas comunicativas dirigidas a cada Dependencia en tres momentos:

- En etapas previas al inicio del levantamiento, para comunicar a los funcionarios los objetivos, alcances, implicaciones y abordaje metodológico.
- Durante el levantamiento de cargas de trabajo, para reforzar la importancia del cumplimiento de las agendas previstas para las entrevistas de levantamiento.
- Al finalizar el levantamiento, para agradecer a los funcionarios su participación en el proceso y anticipar próximos pasos.

### **7.1.2.3. Validación**

El proceso de validación fue realizado entre los meses de noviembre y diciembre de 2022. En esa instancia, se presentaron a los jefes de cada Dependencia los resultados arrojados por el levantamiento de cargas de trabajo. Luego de la presentación, se organizaron mesas de trabajo que permitieron revisar en detalle cada uno de los procedimientos en cuanto a su volumen de producción, tiempos estándares de las actividad, complejidad y núcleos básicos del conocimiento.

Posteriormente, se efectuaron los ajustes identificados como necesarios y se procedió a suscribir el Acta de Validación en la que cada responsable de la Dependencia manifestó su conformidad con los resultados obtenidos. Al finalizar esta última etapa, se obtuvo el 100% de las validaciones.

### **7.1.3. Análisis de la información recogida**

Los resultados obtenidos en el proceso de validación fueron luego procesados para dar cumplimiento a una serie de premisas de carácter técnico y legal que permitieron obtener la planta que se propone en el presente estudio técnico. Esas premisas son las que se describen a continuación:

#### **• Estacionalidad y temporalidad de los volúmenes producción**

Se estudió la demanda histórica y proyectada de cada uno de los procesos y respectivos procedimientos a cargo teniendo en cuenta no solamente las estacionalidades y picos de producción asociados a proyectos especiales, sino también la demanda continua actual y proyectada de las dependencias, para el cálculo de los requerimientos de planta de personal permanente.

#### **• Permanencia de la planta actual**

Los empleos presentan una asignación de carga laboral completa, en cuanto a la cantidad de días-hombre-año vinculados a los procesos, pero adecuadas en cuanto a su nivel jerárquico, dados los niveles de responsabilidad de las actividades a cargo. Por lo tanto, se procuró conservar la planta prevista en la normativa.

#### **• Creación de nuevos empleos**

Se propone la creación de la mínima cantidad de empleos necesarios, pues se detectaron sobrecargas laborales y procesos que deben ser llevados a cabo por parte de personal de la planta permanente de la Entidad. Es decir, se tuvieron como premisas fundamentales el cumplimiento



de la normativa, el criterio de racionalización y el ahorro del gasto público, frente a las necesidades objetivas de empleos de carácter permanente.

- **Profesionalización**

Se establecieron los empleos idóneos por sus competencias técnicas, nivel de conocimiento y responsabilidad, para la ejecución de los procedimientos de la Entidad y la generación de sus respectivos productos y servicios.

- **Nomenclatura**

Se mantiene la nomenclatura actual de los empleos que conforman la planta de personal de la DIAN para los distintos niveles jerárquicos.

- **Estandarización de los empleos por proceso**

El diseño de la propuesta de planta tiene en cuenta los principios del derecho laboral relacionados con la igualdad salarial. En este contexto y tal como se ha señalado en reiterada jurisprudencia, el derecho a la igualdad no plantea una igualdad matemática, sino una igualdad real que busca un trato igual a las personas que se encuentran bajo unas mismas condiciones y que justifica un trato diferente solo cuando se encuentran bajo distintas condiciones. En efecto, con base en este derecho fundamental contenido en la Carta Política se ha dado desarrollo al principio de “a trabajo igual, salario igual”, pues no se puede dar un trato discriminatorio entre trabajadores que, cumpliendo una misma labor con las mismas responsabilidades, sean objeto de una remuneración diferente.

- **Modernización de los procesos**

El levantamiento de cargas laborales se realizó de manera prospectiva teniendo en cuenta el proceso de modernización que está adelantando la DIAN. Las actividades de cada uno los procesos fueron proyectadas teniendo en cuenta el impacto en los procesos asociado a la optimización tecnológica, asimismo se incorporan mejoras relacionadas con el aumentar la eficacia y simplificación de los flujos de trabajo.

- **Cumplimiento de normatividad y parámetros vigentes**

La planta propuesta contempla la Ley del Primer Empleo, ofreciendo oportunidades a profesionales recién egresados para que hagan parte del talento humano. Así mismo, la propuesta fue desarrollada con base en lo establecido en la Guía de Rediseño Institucional, las guías y decretos de nomenclatura, salarios y manual de funciones vigentes, así como con el cumplimiento de parámetros organizacionales de destinación de los empleos de acuerdo con la naturaleza de los procesos: Apoyo, 30%; Misional, 70%.

- **Planta Global**

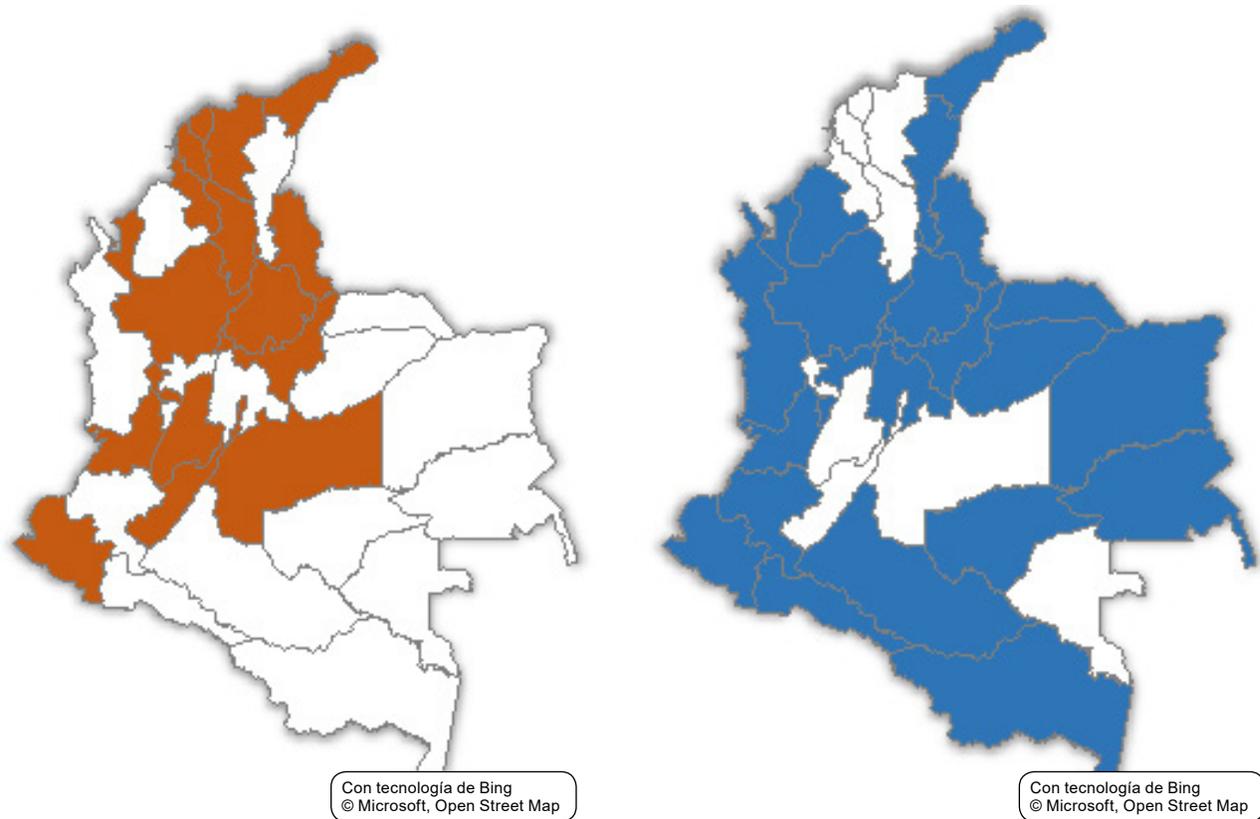
La planta de personal se estableció bajo el criterio de planta global, que permite la movilidad de los empleos y la conformación de grupos internos de trabajo.

Estas premisas fueron consideradas para el diseño de la planta de personal cuyo detalle forma parte de los siguientes apartados de este documento.

### 7.1.4. Alcance del levantamiento

Desde agosto hasta diciembre de 2022, todos los funcionarios de la DIAN fueron convocados a participar en reuniones que tuvieron como objetivo tomar conocimiento del tiempo mínimo, promedio y máximo de las actividades ejecutadas, así como la periodicidad y frecuencia con la que son realizadas. Las reuniones fueron organizadas bajo un esquema híbrido, que combinó reuniones presenciales y virtuales, de acuerdo con la siguiente distribución:

Ilustración 6 - Levantamiento de Cargas de Trabajo



Fuente: Elaboración Propia



El levantamiento realizado in situ alcanzó al **84,72% del personal de la DIAN**, que desarrolla sus labores en **15 Dependencias del Nivel Central** (Dirección General, 8 Direcciones de Gestión, 1 Dirección Operativa, 4 Oficinas y 1 Defensoría) **25 Direcciones Seccionales del Nivel Local**.

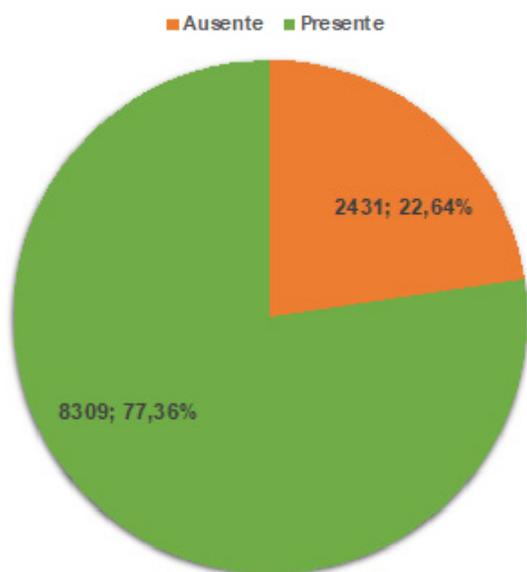


El levantamiento realizado virtual alcanzó al **15,28% del personal de la DIAN**, que desarrolla sus labores en **24 Direcciones Seccionales del Nivel Local y Delegado**.

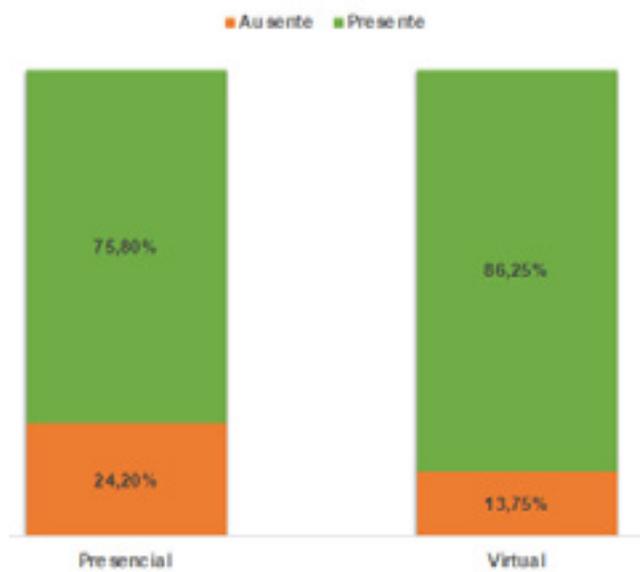
Los niveles de asistencia a las convocatorias realizadas al personal para participar de las entrevistas fueron elevados, tal como se observa en la siguiente Ilustración:

### Ilustración 7 - Nivel de asistencia en el levantamiento de cargas de trabajo

Nivel de asistencia del total de los funcionarios



Nivel de asistencia según tipo de levantamiento



Fuente: Elaboración propia con base en la información recolectada.

La participación alcanzó a un total de **8.309 funcionarios**, que representan un **77,36% de los funcionarios** que trabajan en la -DIAN.

La participación en las **entrevistas virtuales** fue mayor que en las presenciales. En las primeras, participó el **86,25% de los funcionarios** citados.

De acuerdo con los resultados mostrados anteriormente, el amplio alcance de la toma de conocimiento y los altos niveles de participación a las convocatorias realizadas permitieron conocer con profundidad la problemática actual de la DIAN, en lo que se refiere a las sobrecargas de trabajo de sus funcionarios, tal como se presentará en el siguiente apartado.

## 7.2. Análisis de las cargas de trabajo

Como resultado del estudio y levantamiento de las cargas de trabajo, se obtuvieron los siguientes resultados por dependencia:

**Tabla 37. Propuesta de distribución de empleos**

Etiquetas de fila	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Dirección General	5	40	125	33	11	214
Dirección de Gestión Corporativa	9	3	527	223	155	917
Dirección de Gestión de Aduanas	7	3	297	42	24	373
Dirección de Gestión de Fiscalización	6	3	298	33	24	364
Dirección de Gestión de Impuestos	8	3	273	39	60	383
Dirección de Gestión de Innovación y Tecnología	5	3	403	53	13	477
Dirección de Gestión de Policía Fiscal y Aduanera	3	3	2	3		11
Dirección de Gestión Estratégica y de Analítica	7	3	310	12	6	338
Dirección de Gestión Jurídica	5	3	195	51	13	267
Dirección Operativa de Grandes Contribuyentes	7	3	421	109	22	562
Defensoría del Contribuyente y del Usuario Aduanero	7		53	4	3	67
Dirección Seccional de Aduanas de Barranquilla	1		433	199	70	703
Dirección Seccional de Aduanas de Bogotá	1		955	207	86	1.249
Dirección Seccional de Aduanas de Bogotá Aeropuerto el Dorado	1		345	296	90	732
Dirección Seccional de Aduanas de Cali	1		361	198	49	609
Dirección Seccional de Aduanas de Cartagena	1		353	134	103	591
Dirección Seccional de Aduanas de Cúcuta	1		179	87	43	310
Dirección Seccional de Aduanas de Medellín	1		389	179	48	617
Dirección Seccional de Impuestos de Barranquilla	2		520	115	38	675
Dirección Seccional de Impuestos de Bogotá	2		1.850	415	212	2.479
Dirección Seccional de Impuestos de Cali	1		718	121	82	922
Dirección Seccional de Impuestos de Cartagena	1		382	103	43	529
Dirección Seccional de Impuestos de Cúcuta	1		239	60	11	311
Dirección Seccional de Impuestos de Medellín	1		829	228	52	1.110



Etiquetas de fila	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Arauca	1		28	6	3	38
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Armenia	1		166	64	21	252
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Barrancabermeja	1		76	15	10	102
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Bucaramanga	1		445	157	63	666
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Buenaventura	1		350	69	32	452
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Florencia	1		96	31	6	134
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Girardot	1		100	45	10	156
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Ibagué	1		186	71	20	278
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Ipiales	1		119	33	17	170
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Leticia	1		23	6	8	38
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Maicao	1		81	13	8	103
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Manizales	1		313	74	29	417
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Montería	1		174	39	28	242
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Neiva	1		245	32	18	296
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Palmira	1		97	43	29	170
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Pasto	1		210	39	8	258
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Pereira	1		319	121	58	499
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Popayán	1		143	52	14	209
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Puerto Asís	2		36	9	6	53
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Quibdó	1		65	24	21	111
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Riohacha	1		79	29	12	121
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de San Andrés	1		48	40	19	108
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Santa Marta	1		276	93	61	431

Etiquetas de fila	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Sincelejo	1		95	49	25	170
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Sogamoso	1		222	36	22	281
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Tulúa	1		148	38	15	202
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Tumaco	2		46	15	6	69
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Tunja	1		165	60	25	251
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Urabá	1		39	40	12	92
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Valledupar	1		158	41	26	226
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Villavicencio	1		202	60	43	306
Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Yopal	1		102	14	5	122
Dirección Seccional Delegada de Impuestos y Aduanas de Pamplona	1		24	8	4	36
Dirección Seccional Delegada de Impuestos y Aduanas de Puerto Carreño	1		18	4	4	26
Dirección Seccional Delegada de Impuestos y Aduanas de Puerto Inírida	1		13	16	6	35
Dirección Seccional Delegada de Impuestos y Aduanas de San José de Guaviare	1		4	3	5	12
Dirección Seccional Delegada de Impuestos y Aduanas Mitú	1					1
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>67</b>	<b>15.368</b>	<b>4.433</b>	<b>1.957</b>	<b>21.948</b>

Fuente: Elaboración Propia con datos obtenidos del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio - diciembre 2022)

Los formularios de cargas de trabajo por dependencia se adjuntan en formato Excel y hacen parte integral del presente estudio técnico.

Cabe mencionar que la distribución presentada en la tabla anterior podría ser ajustada por el Director General, de conformidad con el Decreto que se expida para el efecto.



8.

.....  
**PLANTA  
DE PERSONAL**

## 8.1. Caracterización de la planta actual

En este apartado se realiza una revisión de la Planta de Personal de la DIAN con el fin de obtener la información para consolidar la comparación con la planta necesaria en función de las nuevas metas y niveles de producción deseada.

La DIAN en la actualidad cuenta con una planta de 12.741 empleos, de los cuales 1.000 corresponden a empleos temporales creados recientemente mediante el Decreto No. 1968 de 2022, que históricamente se ha venido transformando de acuerdo con la siguiente evolución:

- En primer lugar, el Decreto No. 4051 de 2008 establece 7500 empleos.
- Luego, con motivo de asumir funciones de administración de los derechos de explotación y los gastos de administración sobre los juegos de suerte y azar, se adicionaron 139 empleos (Decreto No. 1322 de 2011) que después serían suprimidos en atención al oficio 201340000159511 de 2013 del DAFP, en tanto esos empleos tenían su razón de ser en una función de la Entidad que había sido reasignada. (Decreto No. 2153 de 2017).
- Más adelante, con motivo de la incorporación directa establecida en el artículo 6° del Decreto No. 4176 de 2011 de un grupo de funcionarios del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, se adicionan a la planta de personal de la DIAN 46 empleos a través del Decreto No. 4953 de 2011.
- Mediante el Decreto N°4951 de 2011 se crean 2618 empleos temporales con una duración de tres años, con el fin de garantizar el cumplimiento del Plan Anual Antievasión (sic) y lucha contra el contrabando, fortalecimiento de la Gestión Humana y de la Gestión Documental de la Entidad. En el 2012 a través del Decreto No. 1837 de 2012 se crean 800 empleos temporales hasta el 31 de diciembre de 2014. El Decreto No. 1702/2014 prorroga los empleos temporales, salvo 9 que se suprimen.
- En 2015, mediante los Decretos No. 2393 y 2394, se crean 1498 y 900 empleos respectivamente.
- En el Decreto No. 2153 del 2017, en ocasión de la supresión de los 139 empleos, se adicionan otros 1761. También en 2017, mediante el Decreto No. 2184 se crea el empleo de Jefe de Oficina de Seguridad de la Información
- En 2020, por medio del Decreto No. 1744, se crean 35 empleos y a través del Decreto No. 1743, otros 22.
- Por último, el Decreto No. 1968 del 2022, crea 1000 empleos temporales.

Todo este recorrido histórico de creación de los empleos actualmente vigentes se resume en la siguiente tabla:

**Tabla 38. Evolución de la Planta de Personal**

Decreto	Número de empleos Planta
Decreto N° 4051 de 2008	7.500
Decreto N° 4953 de 2011	46
Decreto N° 2393 de 2015	1.498
Decreto N° 2394 de 2015	900
Decreto N° 2153 de 2017	1.761
Decreto N° 2184 de 2017	1
Decreto N° 1744 de 2020	35
Decreto N° 1968 de 2022	1000
<b>Total</b>	<b>12.741</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección de Gestión Corporativa, Subdirección de Gestión de Empleo Público.

La caracterización de la planta de personal actual de la DIAN por tipo de empleos (permanente y temporal), se presenta a continuación:

### 8.1.1. Distribución de los empleos permanentes por nivel jerárquico

La distribución de la planta de personal vigente de la DIAN evidencia que más del 60% de la planta permanente se encuentra agrupada en el nivel profesional. Le siguen los niveles técnicos, con 22% y el asistencial, que llega al 13%. Con la menor cantidad de empleos, los niveles Asesor y Directivo, cada uno con el 1%. A continuación se presenta la distribución detallada de los empleos por cada uno de los niveles jerárquicos.

**Tabla 39. Planta de Personal por Nivel**

Nivel	# Empleos	%
Directivo	123	1%
Asesor	35	0%
Profesional	7.497	64%
Técnico	2.605	22%
Asistencial	1.481	13%
<b>Total</b>	<b>11.741</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección de Gestión Corporativa, Subdirección de Gestión de Empleo Público.

### 8.1.1.1. Nivel Directivo

De acuerdo con el Decreto No. 4049 de 2008, este nivel comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos de competencia de la DIAN. En la Entidad, se compone de 123 empleos. Se trata del segundo nivel jerárquico con menor incidencia en el total de la planta.

**Tabla 40. Descripción del nivel Directivo**

Denominación del cargo nivel directivo	Código	Grado	Cantidad	%
Director General	510	07	1	1%
Defensor del Contribuyente y Usuario Aduanero	508	06	1	1%
Director	509	06	8	7%
Director Operativo de Grandes Contribuyentes	-	-	1	1%
Jefe de Oficina de Control Interno	507	05	1	1%
Oficina de Seguridad de la Información	507	05	1	1%
Jefe de oficina de Tributación Internacional	507	05	1	1%
Jefe de Oficina de Comunicaciones	507	04	1	1%
Subdirector II	506	-	36	29%
Subdirector I	506	-	11	9%
Defensor del Contribuyente y Usuario Aduanero Delegado	505	04	6	5%
Director Seccional III	504	04	14	11%
Director Seccional II	503	03	14	11%
Director Seccional I	502	02	17	14%
Director Seccional Delegado	501	01	10	8%
<b>Total</b>			<b>123</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección de Gestión Corporativa, Subdirección de Gestión de Empleo Público.

### 8.1.1.2. Nivel Asesor

Este nivel agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente al Director General de la DIAN. Actualmente se compone de 35 empleos y es el nivel jerárquico con menor incidencia porcentual si consideramos la planta de forma integral.

**Tabla 41. Descripción del Nivel Asesor**

Denominación del cargo nivel Asesor	Código	Grado	Número	%
Asesor	404	04	1	3%
Asesor	403	03	12	34%
Asesor	402	02	10	29%
Asesor	401	01	12	34%
<b>Total</b>			<b>35</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección de Gestión Corporativa, Subdirección de Gestión de Empleo Público.

### 8.1.1.3. Nivel Profesional

Es el nivel con mayor incidencia considerando la totalidad de la planta, ya que representa el 64% de la totalidad de los empleos. A su vez, el Grado 2 del Gestor II el que más profesionales agrupa, seguido por el Grado 1 del Gestor I con un 30% y por el Grado 3 del Gestor III con el 23%. En términos absolutos se trata de 2506, 2225 y 1735 empleos respectivamente.

Este nivel jerárquico agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y a la que, según su complejidad y competencias exigidas, le pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas, procesos y proyectos institucionales a cargo de la DIAN.

**Tabla 42. Descripción del Nivel Profesional**

Denominación del cargo nivel Profesional	Código	Grado	Número	%
Inspector IV	308	8	136	2%
Inspector III	307	7	51	1%
Inspector II	306	6	210	3%
Inspector I	305	5	170	2%
Gestor IV	304	4	443	6%
Gestor III	303	3	1735	23%
Gestor II	302	2	2506	33%
Gestor I	301	1	2225	30%
Profesional Especializado	2028	17	1	0%
Profesional Especializado	2028	16	5	0%
Profesional Especializado	2028	15	1	0%
Profesional Universitario	2044	11	10	0%
Profesional Universitario	2044	5	3	0%
Profesional Universitario	2044	2	1	0%
<b>Total</b>			<b>7497</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección de Gestión Corporativa, Subdirección de Gestión de Empleo Público.

### 8.1.1.4. Nivel Técnico

El Nivel Técnico es el segundo con mayor incidencia, luego del Nivel Profesional. Está conformado por 2605 empleos distribuidos en 6 categorías, donde las de Analistas II, III y IV, agrupan la mayor cantidad de funcionarios (704, 584 y 581 respectivamente). Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

**Tabla 43. Descripción del Nivel Técnico**

Denominación del cargo nivel Técnico	Código	Grado	Número	%
Analista V	205	05	385	15%
Analista IV	204	04	581	22%
Analista III	203	03	584	22%
Analista II	202	02	704	27%
Analista I	201	01	342	13%
Técnico Administrativo	3124	16	9	0%
<b>Total</b>			<b>2.605</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección de Gestión Corporativa, Subdirección de Gestión de Empleo Público.

### 8.1.1.5. Nivel Asistencial

Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Este es el nivel de menor incidencia en la Entidad, en el que el Facilitador III representa casi la mitad de los empleos.

**Tabla 44. Descripción del Nivel Asistencial**

Denominación del cargo nivel Asistencial	Código	Grado	Número	%
Facilitador IV	104	04	456	31%
Facilitador III	103	03	701	47%
Facilitador II	102	02	283	19%
Facilitador I	101	01	25	2%
Secretario ejecutivo	4210	20	7	0%
Auxiliar administrativo	4044	15	6	0%
Auxiliar administrativo	4044	13	3	0%
<b>Total</b>			<b>1.481</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección de Gestión Corporativa, Subdirección de Gestión de Empleo Público.



## 8.1.2. Distribución de los empleos temporales

De acuerdo con el Decreto No. 1968 del 2022, la Planta Temporal de la DIAN está conformada por 1000 empleos del nivel profesional, distribuidos así:

**Tabla 45. Distribución de los empleos temporales**

Denominación del cargo nivel Profesional	Código	Grado	Número	%
Gestor IV	304	IV	50	5%
Gestor III	303	III	250	25%
Gestor II	302	II	300	30%
Gestor I	301	I	400	40%
<b>Total</b>			<b>1.000</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la Dirección de Gestión Corporativa, Subdirección de Gestión de Empleo Público.

Estos empleos temporales fueron establecidos como una acción intermedia, mientras se adelantaba el presente estudio técnico que permitió concretar la ampliación de la planta de personal en número de empleos permanentes, en desarrollo de los acuerdos con las Organizaciones Sindicales ya mencionados.

## 8.2. Caracterización de la planta propuesta

**La planta de personal propuesta para la DIAN estará conformada por 21.948 empleos, los cuales corresponden a 11.741 empleos actuales permanentes, 1.000 empleos temporales creados mediante el Decreto No. 1968 del 2022 que deberán ser suprimidos y creados en la planta permanente y 9.207 nuevos empleos.**

La nomenclatura asociada a la propuesta de planta de personal de la DIAN se acoge de manera plena a lo determinado en los Decretos No. 4049 de 2008, 4952 de 2011, 2185 de 2017 y 1473 de 2020.

En cuanto a las características de la planta de personal, resulta necesario considerar aspectos vinculados con su distribución cualitativa interna del nivel profesional por sobre los niveles asistencial y el técnico, con respecto a la configuración de la planta actual. Así, **la participación del nivel profesional, integrado por gestores e inspectores, pasa del 67% al 70% con relación al total de la planta de personal.** Los niveles técnicos y asesores se mantienen con una representación del 20% y 3% respectivamente y el nivel asistencial decrece del 11,6% al 8,9%.

A continuación, se presenta la comparación entre la planta propuesta que resulta del análisis de cargas de trabajo y la planta actual de la DIAN incluyendo los 1.000 empleos de temporales vigentes a la fecha.

### 8.2.1. Distribución de la planta propuesta por nivel jerárquico

La distribución de los empleos de la planta de personal propuesta por nivel jerárquico se presenta en la siguiente tabla:

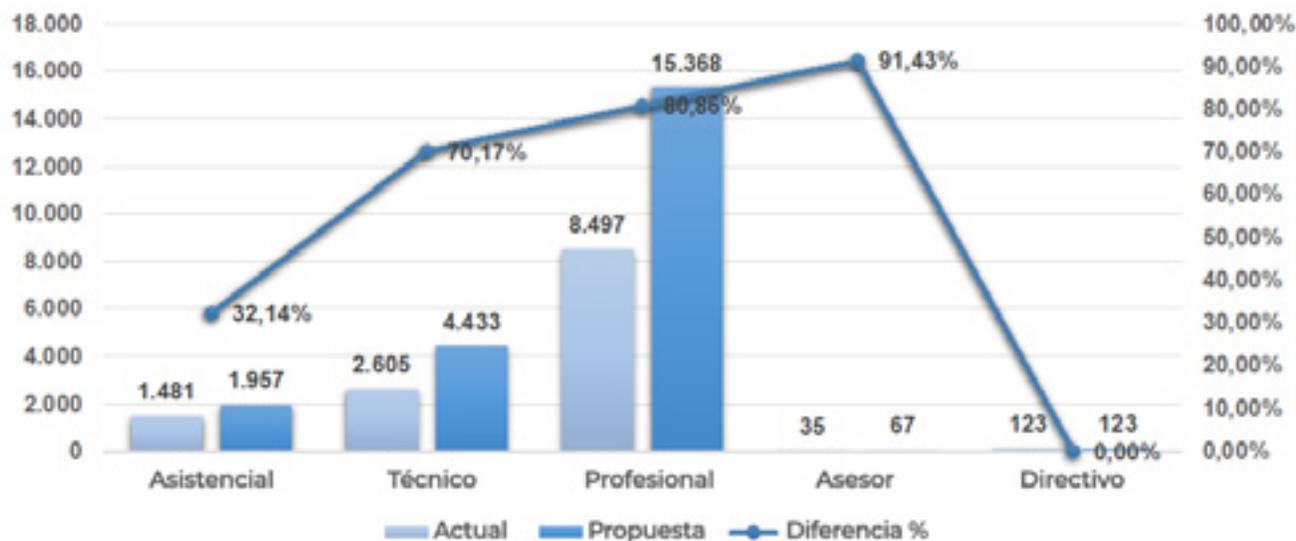
**Tabla 46. Planta propuesta por nivel jerárquico**

Nivel jerárquico	Actual	Propuesta	Diferencia en % entre la planta actual y la planta propuesta	% de las diferencias en el total del incremento
Directivo	123	123	0,00%	0,00%
Asesor	35	67	91,43%	0,35%
Profesional	8.497	15.368	80,86%	74,63%
Técnico	2.605	4.433	70,17%	19,85%
Asistencial	1.481	1.957	32,14%	5,17%
<b>Total general</b>	<b>12.741</b>	<b>21.948</b>	<b>72,26%</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio a diciembre, 2022).

En el siguiente gráfico se puede visualizar el incremento de cada uno de los niveles jerárquicos.

**Gráfico 11. Distribución de empleos por nivel jerárquico**



Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio a diciembre, 2022).



Como se puede observar, en términos absolutos el nivel profesional es el que presenta el mayor incremento del número de empleos, evidencia de las principales características del fortalecimiento de la planta de empleos. Luego se ubican el nivel técnico y el nivel asistencial, los cuales muestran una variación significativamente inferior al nivel profesional, al igual que el nivel asesor que demuestra un incremento marginal con respecto al total de la planta. (considerando que el Nivel Directivo no sufre alteración alguna).

En conclusión, **el incremento de la planta previsto en esta propuesta es de un 72,26% y se explica en gran parte (74,63%) por el crecimiento previsto en el nivel profesional (gestores e inspectores)**, lo que da cuenta del principal cambio cualitativo de la planta de personal.

### 8.2.2. Planta propuesta por denominación de empleo

La planta de personal propuesta de la DIAN distribuida por denominación de empleo, código y grado se presenta a continuación:

**Tabla 47. Planta propuesta**

Nivel jerárquico	Denominación del empleo	Código	Grado	Número Empleos
Directivo	Director General	510	07	1
	Director	509	06	8
	Subdirector II	506	--	36
	Subdirector I	506	--	11
	Director Seccional III	504	04	14
	Director Seccional II	503	03	17
	Director Seccional I	502	02	14
	Director Seccional Delegado	501	01	10
	Jefe de Oficina de Tributación Internacional	507	05	1
	Jefe de Oficina de Seguridad de la Información	507	05	1
	Jefe de Oficina de Control Interno	507	05	1
	Jefe de Oficina de Comunicaciones	507	04	1
	Defensor del Contribuyente y del Usuario Aduanero Delegado	505	04	6
	Defensor del Contribuyente y del Usuario Aduanero	508	06	1
	Director Operativo Grandes Contribuyentes	--	--	1

Nivel jerárquico	Denominación del empleo	Código	Grado	Número Empleos
Asesor	Asesor IV	404	04	6
	Asesor III	403	03	21
	Asesor II	402	2	19
	Asesor I	401	01	21
Profesional	Inspector IV	308	08	243
	Inspector III	307	07	210
	Inspector II	306	06	494
	Inspector I	305	05	323
	Gestor IV	304	04	1.422
	Gestor III	303	03	4.124
	Gestor II	302	02	4.885
	Gestor I	301	01	3.646
	Profesional Especializado 17	2028	17	1
	Profesional Especializado 16	2028	16	5
	Profesional Especializado 15	2028	15	1
	Profesional Universitario 11	2044	11	10
	Profesional Universitario 05	2044	05	3
	Profesional Universitario 02	2044	02	1
Técnico	Analista V	205	04	571
	Analista IV	204	04	811
	Analista III	203	03	1.014
	Analista II	202	02	1.152
	Analista I	201	01	876
	Técnico Administrativo 16	3124	16	9
Asistencial	Facilitador IV	104	04	526
	Facilitador III	103	03	857
	Facilitador II	102	02	462
	Facilitador I	101	01	96
	Secretario Ejecutivo	4210	20	7
	Auxiliar Administrativo	4044	13	3
	Auxiliar Administrativo	4044	15	6
<b>Total</b>				<b>21.948</b>

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio a diciembre, 2022).

El entendimiento de los 21.948 empleos previstos en la planta propuesta requiere un análisis preciso acerca de su distribución según se trate del Despacho de la Dirección General, de los Despachos de las Direcciones de Gestión y Dirección Operativa de Grandes Contribuyentes o de la Planta Global de la DIAN.

### 8.2.2.1. Planta del Despacho de la Dirección General

A continuación se presenta la distribución de empleos según la planta actual y la propuesta, correspondiente al Despacho de la Dirección General:

**Tabla 48. Planta del Despacho de la Dirección General**

Nivel jerárquico	Denominación del empleo	Código	Grado	Actual	Propuesta	Diferencia	Incremento %
<b>Directivo</b>	Director General	510	07	1	1	0	0%
<b>Asesor</b>	Asesor IV	404	04	1	6	5	500%
	Asesor III	403	03	12	12	0	0%
	Asesor II	402	02	10	10	0	0%
	Asesor I	401	01	12	12	0	0%
<b>Profesional</b>	Inspector IV	308	08	0	4	4	-
	Gestor III	303	03	2	2	0	0%
	Gestor II	302	02		2	2	-
	Gestor I	301	01	2	2	0	0%
<b>Técnico</b>	Analista V	205	05	0	1	1	-
	Analista IV	204	04	2	2	0	0%
	Analista III	203	03	4	4	0	0%
	Analista II	202	02	12	12	0	0%
<b>Asistencial</b>	Facilitador IV	104	04	2	2	0	0%
	Facilitador III	103	03	3	5	2	67%
<b>Total</b>				<b>63</b>	<b>77</b>	<b>14</b>	<b>22%</b>

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio a diciembre, 2022).

Como se puede observar, se fortalece el nivel asesor mediante la ampliación de roles que permitan soportar las cargas que demanda la complejidad institucional, en términos de su amplia distribución territorial, de procesos de trabajo y aquella que demande el seguimiento de la gestión en una DIAN con mayores dimensiones que la actual.

En particular, se propone ampliar la cantidad de asesores IV, con el propósito de asignar asesores permanentes en temáticas de relevancia institucional y estratégica. Asimismo, se propone asignar 2 asesores para cada una de las seis regiones del país, que puedan mantener un contacto estrecho con las dependencias existentes en cada región, y canalizar de forma ágil al Director las principales problemáticas, conflictos o emergentes que requieran su atención o acción.

### 8.2.2.2. Planta de los Despachos Direcciones de Gestión y Dirección Operativa de Grandes Contribuyentes

La distribución de empleos según la planta actual y propuesta correspondiente de los despachos de las Direcciones de Gestión y de la Dirección Operativa de Grandes Contribuyentes se presenta en la siguiente tabla:

**Tabla 49. Planta estructural de los despachos de las Direcciones de Gestión y de la Dirección Operativa de Grandes Contribuyentes**

Nivel jerárquico	Denominación del empleo	Código	Grado	Actual	Propuesta	Diferencia
Asesor	Asesor III	403	03		9	9
	Asesor II	402	02		9	9
	Asesor I	401	01		9	9
<b>Total, general</b>					<b>27</b>	<b>27</b>

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio a diciembre, 2022).

Se propone constituir un equipo integrado por 1 Asesor III, 1 Asesor II y 1 Asesor I, para cada una de las Direcciones de Gestión de la DIAN. Como se observa, ninguno de estos empleos se encuentra presente en la planta actual, sin embargo, se propone su creación dado que permitirán asesorar en las materias específicas de los procesos y subprocesos de trabajo que se ejecutan al interior de cada una de las Dependencias mencionadas de manera especializada.

### 8.2.2.3. Planta global

La distribución de empleos de la planta global actual y la propuesta, se presenta en la siguiente tabla:

**Tabla 50. Planta Global**

Nivel jerárquico	Denominación del empleo	Código	Grado	Actual	Propuesta	Diferencia	Diferencia %
Directivo	Director	509	06	8	8	0	0%
	Subdirector II	506	--	36	36	0	0%
	Subdirector I	506	--	11	11	0	0%
	Director Seccional III	504	04	14	14	0	0%
	Director Seccional II	503	03	17	17	0	0%
	Director Seccional I	502	02	14	14	0	0%
	Director Seccional Delegado	501	01	10	10	0	0%
	Jefe de Oficina de Tributación Internacional	507	05	1	1	0	0%
	Jefe de Oficina de Seguridad de la Información	507	05	1	1	0	0%
	Jefe de Oficina de Control Interno	507	05	1	1	0	0%
	Jefe de Oficina de Comunicaciones	507	04	1	1	0	0%



Nivel jerárquico	Denominación del empleo	Código	Grado	Actual	Propuesta	Diferencia	Diferencia %
Directivo	Defensor del Contribuyente y del Usuario Aduanero Delegado	505	04	6	6	0	0%
	Defensor del Contribuyente y del Usuario Aduanero	508	06	1	1	0	0%
	Director Operativo Grandes Contribuyentes	--	--	1	1	0	0%
Profesional	Inspector IV	308	08	136	239	103	76%
	Inspector III	307	07	51	210	159	312%
	Inspector II	306	06	210	494	284	135%
	Inspector I	305	05	170	323	153	90%
	Gestor IV	304	04	493	1.422	929	188%
	Gestor III	303	03	1.983	4.122	2.139	108%
	Gestor II	302	02	2.806	4.883	2.077	74%
	Gestor I	301	01	2.623	3.644	1.021	39%
	Profesional Especializado	2028	17	1	1	0	0%
	Profesional Especializado	2028	16	5	5	0	0%
	Profesional Especializado	2028	15	1	1	0	0%
	Profesional Universitario	2044	11	10	10	0	0%
	Profesional Universitario	2044	05	3	3	0	0%
	Profesional Universitario	2044	02	1	1	0	0%
Técnico	Analista V	205	05	385	570	185	48%
	Analista IV	204	04	579	809	230	40%
	Analista III	203	03	580	1.010	430	74%
	Analista II	202	02	692	1.140	448	65%
	Analista I	201	01	342	876	534	156%
	Técnico Administrativo	3124	16	9	9	0	0%
Asistencial	Facilitador IV	104	04	454	524	70	15%
	Facilitador III	103	03	698	852	154	22%
	Facilitador II	102	02	283	462	179	63%
	Facilitador I	101	01	25	96	71	284%
	Secretario Ejecutivo	4210	20	7	7	0	0%
	Auxiliar Administrativo	4044	15	6	6	0	0%
	Auxiliar Administrativo	4044	13	3	3	0	0%
<b>Total, general</b>				<b>12.678</b>	<b>21.844</b>	<b>9.166</b>	<b>72%</b>

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio a diciembre, 2022).

Tal como se puede observar, las principales diferencias se presentan en el nivel profesional, en donde se espera fortalecer las capacidades institucionales necesarias para atender los desafíos que tiene la DIAN en el marco de los cambios recientes descritos en el presente estudio.

### 8.2.2.4 Distribución de la planta propuesta por proceso

De acuerdo con el tipo de proceso predominante en la dependencia donde se ubican los empleos de la planta propuesta, la distribución de estos se refleja a continuación:

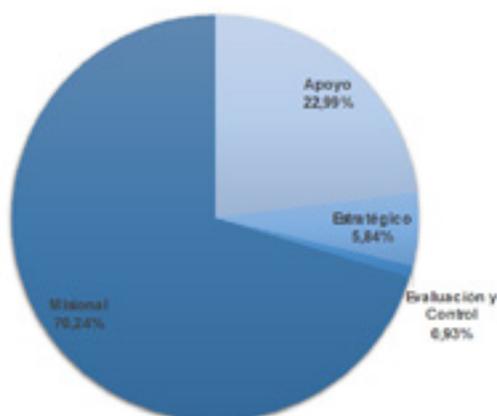
**Tabla 51. Planta propuesta por proceso**

Proceso	Actual	Propuesta	Diferencia en % entre la planta actual y la planta propuesta	% de las diferencias en el total del incremento
Administrativo y Financiero	2.496	4.353	74,40%	20,17%
Cercanía al Ciudadano	1.311	2.253	71,85%	10,23%
Cumplimiento de Obligaciones Aduaneras y Cambiarias	2.503	4.391	75,43%	20,51%
Cumplimiento de Obligaciones Tributarias	4.283	7.448	73,90%	34,38%
Información, Innovación y Tecnología	501	795	58,68%	3,19%
Planeación, Estrategia y Control	1.096	1.794	63,69%	7,58%
Talento Humano	551	914	65,88%	3,94%
<b>Total, general</b>	<b>12.741</b>	<b>21.948</b>	<b>72,26%</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio a diciembre, 2022).

Como se puede observar, los principales incrementos absolutos y relativos se explican por el fortalecimiento de la planta de personal asignada a los procesos de cumplimiento de obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias, así como aquellos referidos a la cercanía al ciudadano y a la gestión administrativa y financiera (explicada por el fortalecimiento del subproceso función recaudadora).

Por otra parte, resulta importante mencionar que la planta propuesta cumple holgadamente con los parámetros técnicos referentes a la distribución del talento humano asociado a los procesos de apoyo versus los misionales de las Entidades donde se considera que, como máximo, el 30% de los empleos se asocien a actividades de apoyo al quehacer institucional, tal como se representa en la siguiente gráfica:



Fuente - Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio - diciembre 2022)

Como se presenta en la gráfica anterior, solo el 22,99% de los empleos de la propuesta se dedicarán a la realización de procesos de apoyo, mientras que el 77,01% restante se orientan a la estrategia, misionalidad y evaluación y control.

Se entiende por procesos estratégicos a aquellos que tienen como finalidad orientar a la Entidad para que cumpla con su misión, visión, política y objetivos y satisfacer las necesidades de las partes interesadas (organización, persona o grupo) que tengan un interés de la Entidad.

Por su parte, los procesos misionales tienen que ver con la razón de ser y las responsabilidades de la DIAN reflejadas en su misión, que comprende coadyuvar a garantizar la seguridad fiscal del Estado colombiano y la protección del orden público económico nacional, mediante la administración y control al debido cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras, y cambiarias, los derechos de explotación y gastos de administración sobre los juegos de suerte y azar explotados por entidades públicas del nivel nacional, y la facilitación de las operaciones de comercio exterior en condiciones de equidad, transparencia y legalidad.

Los procesos de apoyo proporcionan el soporte a los procesos estratégicos, misionales y de medición, análisis y mejora, en tanto que los de evaluación y control permiten garantizar un ejercicio de medición, retroalimentación y ajuste, de tal forma que la DIAN alcance los resultados propuestos. Incluyen procesos de medición, seguimiento y auditoría interna, acciones correctivas y preventivas, y son una parte integral de los procesos estratégicos, de apoyo y los misionales.

### 8.3. Consideraciones acerca de la planta temporal

De acuerdo con el levantamiento de las cargas de trabajo se identificó que las actividades y procedimientos asociadas a los empleos temporales creados con el Decreto 1968 de 2022 permanecen en el tiempo, por lo cual se propone crearlos de manera permanente en la planta global de personal de la DIAN, con carácter permanente en número, denominación, código y grado como se señala a continuación:

**Tabla 52. Planta Temporal según Denominación del Empleo**

Número de empleos	Denominación	Código	Grado
50	Gestor IV	304	04
250	Gestor III	303	03
300	Gestor II	302	02
400	Gestor I	301	01

Fuente: Elaboración propia con datos suministrados por la Subdirección de Gestión del Empleo Público.

Cabe mencionar que los empleos detallados en la tabla anterior forman parte de la planta actual presentada en los apartados anteriores.

### 8.4. Empleo Joven

Es necesario crear en la planta cargos que cumplan con las características de primer empleo, para vincular personal profesional joven que mejore la movilidad laboral y la gestión de conocimiento sobre procesos misionales en la DIAN. Con este criterio se da cumplimiento al artículo 14 de la Ley 1780 de 2016 y al Decreto 2365 de 2019.

En consecuencia, la nueva planta propone la creación de 1421 cargos de primer empleo, lo que corresponde al 14% de los nuevos cargos. Se incluyen en esa cifra los empleos de carácter permanente de Gestor I que actualmente forman parte de la Planta Temporal.

## 8.5. Justificación detallada de la creación de empleos

Se presenta para cada subproceso una tabla que muestra la cantidad de nuevos empleos, su participación porcentual con respecto a la totalidad de empleos para crear y los motivos que justifican su necesidad. Proceso administrativo y financiero

### 8.5.1.1. Subproceso función recaudadora

Tabla 53. Creación de empleos en el subproceso Función Recaudadora

Justificación de la necesidad de creación de empleos en el subproceso	
<b>Total de empleos a crear en el subproceso</b>	84
<b>Participación de los empleos a crear en el total de los nuevos empleos propuestos</b>	0,91 %
<p>A partir de la Reforma Tributaria se proyecta incrementar el recaudo en alrededor de 25 billones de pesos para el 2023 y gradualmente obtener recursos equivalentes a \$50 billones con el principal objetivo de atender la deuda social histórica que tiene el Estado con los más vulnerables, de la mano de la responsabilidad fiscal. Por lo tanto, los empleos que se proponen crear con relación a este subproceso buscan atender la necesidad de fortalecimiento de la capacidad operativa necesaria para gestionar los nuevos desafíos institucionales definidos, especialmente en el ámbito de las dependencias del nivel local que operativizan los procedimientos asociados a este subproceso en la búsqueda de la gestión de la cartera de contribuyentes.</p> <p>Este subproceso, en relación con las metas mencionadas anteriormente, deberá lograr implementar adecuados análisis de las partidas conciliatorias, a partir de diversos controles, para evitar que se vea afectada la información financiera de su contabilidad. Esto sucede a partir de las partidas conciliatorias producto del Fondo Rotatorio de Devoluciones. Por otro lado, será necesario que la función recaudadora implemente las correcciones necesarias en el SIE de Flujo de Documentos en el SIE de Gestión Masiva.</p> <p>También se requerirá el cumplimiento de acciones de mejora asociadas al Plan de Mejoramiento Institucional. Del mismo modo, la función recaudadora tiene pendiente el análisis de oportunidades de mejora expedidas por la Oficina de Control Interno, vinculadas con el proceso de Innovación Tecnológica que atraviesa la Entidad.</p>	

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio – diciembre 2022)

### 8.5.1.2. Subproceso función pagadora

Tabla 54. Creación de empleos en el subproceso Función Pagadora

Justificación de la necesidad de creación de empleos en el subproceso	
<b>Total de empleos a crear en el subproceso</b>	193
<b>Participación de los empleos a crear en el total de los nuevos empleos propuestos</b>	2,10 %
<p>Los empleos que se proponen crear en el marco de este subproceso buscan fortalecer las capacidades para llevar adelante una adecuada gestión del cobro que permita la toma de decisiones tácticas y operativas de control de cartera de deuda mediante la segmentación de contribuyentes que permita crear una oferta específica en servicios para aquellos que muestren buen comportamiento y en control para los restantes. Este fortalecimiento se dará en todas las dependencias de la DIAN, especialmente en aquellas dependencias del Nivel Local que requieren una estrecha vinculación con la gestión del contribuyente.</p> <p>Para la función pagadora, en el futuro cercano será necesario mejorar los controles que se realizan para garantizar el cumplimiento de obligaciones contractuales. También, la exposición a riesgos puede ser disminuida en la medida que se logre supervisar las cuentas de activos intangibles, propiedades, plantas y equipos.</p> <p>Por otro lado, se podrá atender con mayor solvencia las obligaciones que comprometen a la DIAN (Resolución 193 de 2016 de la CGN y Manual de Políticas Contables Función Pagadora) y un adecuado cumplimiento de todos los procedimientos de trabajo asociados al subproceso.</p>	

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio – diciembre 2022)



### 8.5.1.3. Subproceso recursos administrativos

Tabla 55. Creación de empleos en el subproceso Recursos Administrativos

Justificación de la necesidad de creación de empleos en el subproceso	
<b>Total de empleos a crear en el subproceso</b>	1.236
<b>Participación de los empleos a crear en el total de los nuevos empleos propuestos</b>	13,42 %
<p>El fortalecimiento de las capacidades operativas de la DIAN debe ser acompañado por la correspondiente administración, custodia y mantenimiento de los bienes de la Entidad, de modo que sea posible asegurar el correcto funcionamiento de su infraestructura. Asimismo, el incremento del volumen de trabajo relacionado el aumento de la cartera de contribuyentes requiere de la correspondiente gestión documental y de las comunicaciones oficiales de entrada y salida. Esta situación se observa en las Dependencias del Nivel Local y del Nivel Central.</p> <p>En términos generales, las actividades mencionadas, a las que se pueden agregar la gestión de los bienes inmuebles, las reclamaciones ante siniestros, la gestión de los seguros, entre otras, se transforman así en un faro de transparencia para la Entidad con relación a la ciudadanía. Una adecuada administración impacta en una mayor confiabilidad por parte del usuario.</p> <p>En particular, el incremento de actividades está vinculado, como se precisó anteriormente, con el incremento de contribuyentes producto de la Reforma Tributaria. El mayor impacto estará en torno a la gestión de comunicaciones (tanto de entrada como de salida), así como en la administración de los archivos. Una adecuada fluidez en la administración de la comunicación entre la Entidad y la comunidad también aporta para alcanzar un alto grado de transparencia y confiabilidad, siempre que tales comunicaciones posean estándares de calidad altos, lenguaje asequible y cumplan con la condición de oportunidad.</p>	

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio - diciembre 2022)

### 8.5.1.4. Subproceso operación logística

Tabla 56. Creación de empleos en el subproceso Operación Logística

Justificación de la necesidad de creación de empleos en el subproceso	
<b>Total de empleos a crear en el subproceso</b>	167
<b>Participación de los empleos a crear en el total de los nuevos empleos propuestos</b>	1,81 %
<p>La administración, control y registros contables de las mercancías ADA, así como los bienes muebles e intangibles adjudicados a la Nación, se encuentra en una situación de importante sobrecarga laboral, lo que genera demoras relevantes para completar la disposición, guarda y custodia de tales mercancías y bienes. Asimismo, en virtud del crecimiento proyectado en el marco de los nuevos desafíos institucionales, se prevé incrementar el volumen de trabajo de este proceso, lo que en el corto plazo agravará la situación descrita.</p> <p>Considerando que la Reforma Tributaria tiene dentro de sus objetivos financiar la lucha contra la desigualdad, todas las operaciones, procesos, subprocesos que impliquen transferir recursos de cualquier tipo al Estado Nacional cobran vital importancia. Es por ello que los mecanismos enunciados anteriormente exigen fortalecerse en términos de planta de personal.</p> <p>En estos subprocesos se evidencia la necesidad de contar con mayor cantidad de funcionarios idóneos que puedan abordar diversas situaciones que se presentan frente al abandono, decomiso, secuestro, aprehensión y destrucción de bienes; así como para su mantenimiento y administración; interactuando también con aspectos legales del subproceso y con otros procesos y dependencias.</p> <p>Se trata de una actividad, entonces, de alta complejidad y con gran demanda de trabajo de cara al cumplimiento de las metas para los próximos años.</p>	

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio - diciembre 2022)

### 8.5.1.5. Subproceso compras y contratos

Tabla 57. Creación de empleos en el subproceso Compras y Contratos

Justificación de la necesidad de creación de empleos en el subproceso	
<b>Total de empleos a crear en el subproceso</b>	170
<b>Participación de los empleos a crear en el total de los nuevos empleos propuestos</b>	1,85 %
<p>El plan anual de adquisiciones de la DIAN del año 2023 prevé un incremento de los procesos de contratación y compras con respecto a períodos anteriores. Es de prever que incluso ese incremento sea aún mayor en la medida que la Entidad avance en sus objetivos institucionales, los cuales requerirán de un necesario fortalecimiento de sus capacidades operativas.</p> <p>En ese marco, la trascendencia de las actividades de elaboración, suscripción y seguimiento de los contratos gira en torno a la necesidad de garantías que requiere la Entidad en la eficiencia y eficacia de sus contrataciones, así como también en torno a la imperiosa necesidad de que los contratos suscritos se perfeccionen y cumplan con criterios de oportunidad y conveniencia. Vale la pena destacar que la transparencia aparece también en este subproceso como un factor clave en la relación con la ciudadanía.</p> <p>El incremento esperable en el PAAC 2023 y sucesivos, que se menciona antes, está vinculado al necesario crecimiento que requerirá la DIAN en aspectos como infraestructura tecnológica, insumos y herramientas de trabajo, servicios, mejoras edilicias, entre otros; si consideramos la ampliación de la base de contribuyentes y el crecimiento de la planta de personal propuesto por la Entidad..</p>	

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio - diciembre 2022)

### 8.5.2. Proceso cercanía al ciudadano

#### 8.5.2.1. Subproceso asistencia al usuario

Tabla 58. Creación de empleos en el subproceso Asistencia al Usuario

Justificación de la necesidad de creación de empleos en el subproceso	
<b>Total de empleos a crear en el subproceso</b>	913
<b>Participación de los empleos a crear en el total de los nuevos empleos propuestos</b>	9,92%
<p>Resulta necesario fortalecer con recurso humano el desarrollo de los procedimientos relacionados con el registro y la administración del RUT, así como las actuaciones de oficio masivas, la administración del servicio en línea y el control de la información. De esta manera, se facilitarán mecanismos que promoverán el cumplimiento por parte de los distintos grupos de contribuyentes, dado que los resultados de la evaluación del servicio efectuada por la Entidad publicada en el año 2022 con la participación de más de 12.000 usuarios y contribuyentes, se detectó en los últimos años una caída significativa en la percepción de la calidad general del servicio brindado por la DIAN.</p> <p>Vale destacar que estas actividades son el punto de conexión de la Entidad con la mayor parte de los usuarios, registrando a noviembre del 2022 un total de 20.465.827 inscritos y que se relacionan directamente con el incremento poblacional y el crecimiento económico previstos para el país durante los próximos años.</p> <p>Además de lo anterior, la atención en canales como la generación de campañas de información se transforma en ejes fundamentales de la comunicación y vinculación de la Entidad con la ciudadanía, que, ante el aumento de la cantidad de contribuyentes, será fundamental en relación con el principio de eficiencia, destinatarios; y, por otro lado, de los planes de generación de cultura de la contribución que deberá ser robustecida en el marco de la Reforma Tributaria recientemente expedida.</p> <p>Además, tareas sensibles y complejas como la recepción, análisis y resolución de Peticiones, quejas, sugerencias, reclamos, felicitaciones y denuncias también se relacionan con la transparencia y relacionamiento con el ciudadano y, por lo tanto, requieren su fortalecimiento.</p>	

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio - diciembre 2022)

### 8.5.2.2. Subproceso asistencia al usuario

**Tabla 59. Creación de empleos en el subproceso Factura Electrónica y Servicios Digitales**

<b>Justificación de la necesidad de creación de empleos en el subproceso</b>	
<b>Total de empleos a crear en el subproceso</b>	9
<b>Participación de los empleos a crear en el total de los nuevos empleos propuestos</b>	0,10 %
<p>La DIAN se encuentra inserta en un contexto global donde las nuevas tecnologías permiten facilitar la relación entre los usuarios/ciudadanos y los proveedores de productos y servicios. La Factura Electrónica es una iniciativa que impulsa fuertemente la DIAN mediante distintos mecanismos de promoción y masificación, en tanto es legalmente válida y equivalente a la factura en papel; pero se genera, expide, recibe, rechaza y se conserva electrónicamente, facilitando operaciones y transacciones. Asimismo, la digitalización de la factura implica la inclusión de las notas de crédito y débito que la DIAN valida en caso de ajustes o correcciones en las facturas.</p> <p>En ese sentido, la Reforma Tributaria establece que las personas naturales podrán solicitar la deducción en la renta líquida gravable del impuesto sobre la renta por el 1 % del valor de las compras que hayan hecho como personas naturales y realizadas con cualquier método de pago electrónico. Por lo tanto, se prevé un incremento en el volumen de trabajo de este subproceso, que deberá ser atendido por un mayor número de funcionarios al actual; asegurando el cumplimiento de los requerimientos en relación con los niveles de formación y capacitación necesarios.</p> <p>Aunque es un proceso altamente automatizado, requiere seguimiento y actualización de los sistemas informáticos de validación y registro de operaciones, así como la habilitación o cancelación de proveedores tecnológicos.</p> <p>Cabe señalar que este subproceso se encuentra estrechamente vinculado al de asistencia al usuario. Al respecto, es dable mencionar que los empleos que se crean en ese subproceso en el ámbito de la Subdirección de Factura Electrónica y Soluciones Operativas vienen a atender las consultas o requerimientos de los usuarios relacionados con la misión de la dependencia.</p>	

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio - diciembre 2022)

### 8.5.2.3. Subproceso defensoría del contribuyente y del usuario aduanero

**Tabla 60. Creación de empleos en el subproceso Defensoría del Contribuyente y del Usuario Aduanero**

<b>Justificación de la necesidad de creación de empleos en el subproceso</b>	
<b>Total de empleos a crear en el subproceso</b>	18
<b>Participación de los empleos a crear en el total de los nuevos empleos propuestos</b>	0,20 %
<p>Dada la amplia dispersión territorial de la DIAN, y en atención a las particulares condiciones y características de cada uno de los puntos del país donde opera, resulta necesario fortalecer el subproceso de Defensoría del Contribuyente para garantizar el respeto a los derechos de los contribuyentes, responsables, agentes de retención, declarantes y usuarios aduaneros.</p> <p>Además, en relación con las perspectivas de crecimiento de la cantidad de contribuyentes, se estima que aún más solicitudes sean recibidas por la Entidad.</p> <p>En ese contexto, las funciones del subproceso, como la de velar por que las actuaciones de las diferentes dependencias de la DIAN se cumplan dentro del marco de los principios constitucionales de equidad y transparencia que rigen el ejercicio de la función pública o la de canalizar las inquietudes que tengan los contribuyentes y usuarios sobre deficiencias de la adecuada prestación del servicio por parte de la DIAN con el fin de que se apliquen los correctivos y/o sanciones que resulten procedentes, se tornan fundamentales en un proceso en el que la Entidad requiere mejorar la percepción del usuario respecto del servicio prestado.</p> <p>Del mismo modo, la importante función de dar información sobre derechos y obligaciones es complementaria en relación con las campañas de cercanía y atención a los usuarios, por lo que la sinergia entre ambos subprocesos promoverá un eficiente acceso de la población a la DIAN.</p>	

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio - diciembre 2022)

### 8.5.3. Proceso cumplimiento de obligaciones aduaneras y cambiarias

#### 8.5.3.1. Subproceso operación aduanera

Tabla 61. Creación de empleos en el subproceso Operación Aduanera

Justificación de la necesidad de creación de empleos en el subproceso	
<b>Total de empleos a crear en el subproceso</b>	820
<b>Participación de los empleos a crear en el total de los nuevos empleos propuestos</b>	8,91 %
<p>El incremento del intercambio comercial internacional, evidenciado en los indicadores macroeconómicos del país, se encuentra acompañado por iniciativas del orden político. En particular, la apertura de fronteras con Venezuela, así como los esfuerzos realizados por el Gobierno Nacional en la búsqueda de nuevas alianzas estratégicas o en el fortalecimiento de las existentes, requieren el fortalecimiento de la capacidad operativa aduanera para asegurar el cumplimiento de los objetivos trazados.</p> <p>El subproceso misional de operación aduanera contempla diversas actividades de enorme trascendencia para la Entidad como autorizaciones, controles, estudios, verificaciones; entre las que se destacan principalmente el control a usuarios aduaneros y el control y verificación de los criterios de inscripción y habilitación. Lo mismo ocurre con los operadores económicos y el terreno en el que se podrán desenvolver diversas actividades comerciales en el mercado mundial.</p> <p>La capacidad de controlar las mercancías que ingresan al territorio también es fundamental para garantizar la salubridad y seguridad pública en un entorno que exige de la cooperación internacional para erradicar el contrabando a través del intercambio de información.</p>	

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio - diciembre 2022)

#### 8.5.3.2. Subproceso fiscalización y liquidación

Tabla 62. Creación de empleos en el subproceso Fiscalización y Liquidación

Justificación de la necesidad de creación de empleos en el subproceso	
<b>Total de empleos a crear en el subproceso</b>	1.059
<b>Participación de los empleos a crear en el total de los nuevos empleos propuestos</b>	11,50 %
<p>Cerca del 60% del incremento de los ingresos tributarios frente al Marco Fiscal de Mediano Plazo del año 2021 provino del recaudo de aduanas, en línea con el fuerte dinamismo observado del valor de las importaciones en pesos, derivado de la fortaleza de la demanda interna. Por lo tanto, se ha producido un incremento significativo en las acciones de investigación para determinar el cumplimiento de las obligaciones aduaneras y cambiarias que deben ser atendidos con la apropiada capacidad operativa mediante el fortalecimiento de los empleos responsables de este subproceso.</p> <p>La detección de hechos económicos o administrativos o las actividades sospechosas que exigen controlar, gestionar los registros, realizar las verificaciones y elaborar las actas son tareas que requieren su fortalecimiento en términos de planta de personal para continuar aportando un alto nivel de recaudo, como se mencionó previamente.</p> <p>Del mismo modo, las operaciones cambiarias son otro factor de recaudo fundamental para la DIAN y más aún en un contexto de crecimiento económico y del comercio internacional. Por otro lado, el decomiso de mercancías es una fuente de recaudo que puede mejorar su aporte relativo, pero requiere incrementar su capacidad operativa en tanto exige gran despliegue territorial; lo cual demanda una fuerte carga administrativa asociada a la gestión de medidas cautelares, denuncias, sanciones e infracciones.</p>	

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio - diciembre 2022)



### 8.5.3.3. Gestión del riesgo y programas

Tabla 63. Creación de empleos en el subproceso Gestión del Riesgo y Programas

Justificación de la necesidad de creación de empleos en el subproceso	
<b>Total de empleos a crear en el subproceso</b>	23
<b>Participación de los empleos a crear en el total de los nuevos empleos propuestos</b>	0,25 %
<p>Resulta necesario asegurar las capacidades cuantitativas y cualitativas de los empleos relacionados con este subproceso, para atender los desafíos en materia de gestión analítica de datos que permitan perfilar los niveles de riesgo para el cumplimiento de las obligaciones aduaneras y cambiarias.</p> <p>En el mismo sentido que el subproceso de Gobernanza de Datos, Analítica y Estudios Económicos, la gestión de riesgos implica la necesidad de fortalecer la capacidad de producir conocimiento para brindar soporte en la toma de decisiones. Los riesgos en la Entidad son aquellos eventos imprevistos relacionados con las debilidades, vulnerabilidades y amenazas que ponen en riesgo el cumplimiento de los objetivos; también aquellos que debilitan la custodia de la información y su integridad.</p> <p>La posibilidad de analizar los riesgos de la operación y definir la tolerancia al riesgo de la institución, a partir de la clasificación en aceptable, moderado, importante e inaceptable, son factores fundamentales en torno al crecimiento esperado de la base de contribuyentes. Una menor tolerancia al riesgo implicará mayor atención en acciones predictivas y preventivas, mientras que una mayor tolerancia produce mayores esfuerzos en acciones correctivas.</p> <p>Los riesgos también se relacionan con la operación de seguridad informática, en tanto la vulnerabilidad de la información es uno de los riesgos que este subproceso debe custodiar con especial atención.</p> <p>Lo anterior, sumado a compromisos y reglamentaciones locales e internacionales, exige a la Entidad dotar a este subproceso de la cantidad de funcionarios requeridos para lograr evitar que eventos indeseados afecten a la gestión de la DIAN.</p>	

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio - diciembre 2022)

### 8.5.4. Proceso cumplimiento de obligaciones tributarias

#### 8.5.4.1. Subproceso recaudo - devoluciones

Tabla 64. Creación de empleos en el subproceso Recaudo - Devoluciones

Justificación de la necesidad de creación de empleos en el subproceso	
<b>Total de empleos a crear en el subproceso</b>	638
<b>Participación de los empleos a crear en el total de los nuevos empleos propuestos</b>	6,93 %
<p>Las acciones ante las solicitudes de devolución y/o compensación reflejan riesgo alto por inconsistencia en los valores reportados en las declaraciones de renta y ventas, que requieren ser sometidas a proceso de verificación; lo que implica incurrir en un riesgo para la entidad, no solo a nivel montos de recaudo, sino también en lo relativo al estándar de transparencia y calidad en la relación con el usuario.</p> <p>Este subproceso además contempla una serie de actividades sensibles para la Entidad. Se destacan algunas de ellas: identificar posibles grandes contribuyentes, realizar la devolución del IVA a turistas extranjeros, hacer la devolución ante pagos en exceso o no debidos, realizar la gestión del Régimen de Tributación Especial y el pago de las devoluciones propiamente dicho, incluyendo la gestión de los fondos destinados para ello.</p> <p>Sin embargo, por falta de talento humano, se procede a abrir investigaciones sobre las cuantías más representativas de manera aleatoria y depurada, y no en un 100 % que sería lo adecuado para garantizar una percepción mayor del riesgo y un mejor control.</p> <p>Por ello, se propone incrementar la planta de personal que interviene en este subproceso en tanto se trata de actividades clave para la credibilidad de la DIAN frente al usuario que contribuyen a mejorar los índices de transparencia y percepción del servicio.</p>	

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio - diciembre 2022)

### 8.5.4.2. Subproceso administración de cartera

Tabla 65. Creación de empleos en el subproceso Administración de Cartera

Justificación de la necesidad de creación de empleos en el subproceso	
<b>Total de empleos a crear en el subproceso</b>	1.126
<b>Participación de los empleos a crear en el total de los nuevos empleos propuestos</b>	12,23 %
<p>El subproceso de administración de cartera contempla la ejecución de una gran cantidad de actividades clave para la DIAN, entre las que se destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Resolver solicitudes de facilidades de pago por parte de los contribuyentes que, al incrementarse, implican un incremento proporcional en las solicitudes.</li> <li>· Gestionar el avalúo de bienes, que en tanto se incrementen las actividades de control y fiscalización, repercutirá también en la cantidad de avalúos por gestionar.</li> <li>· Extinguir obligaciones de los contribuyentes, pues, ante una mayor cantidad de contribuyentes, más obligaciones vigentes y, por lo tanto, por extinguir.</li> <li>· Secuestrar y rematar bienes, íntimamente ligadas a las gestiones de control sobre los contribuyentes; estas actividades tienen impacto en el recaudo y son impactadas por delicados procesos judiciales de autorización, por lo que requieren un gran dominio competencial por parte de los funcionarios.</li> </ul> <p>Además, se detectó durante el proceso de levantamiento de cargas de trabajo que, por falta de capacidad operativa derivada de la falta de número de talento humano, no es posible la gestión oportuna y eficaz para iniciar el proceso de cobro coactivo a la totalidad de obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias por cobrar, y así evitar el fenómeno de la prescripción de la acción.</p> <p>Se presentan deficiencias en el seguimiento, control y monitoreo de las actividades y procedimientos; falta de impulso procesal y de gestión en la búsqueda de los bienes a la totalidad de los contribuyentes; así como de los deudores solidarios. Se requiere entonces un mayor número de funcionarios en la Entidad para garantizar una cobertura del 100 %.</p>	

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio - diciembre 2022)

### 8.5.4.3. Subproceso fiscalización y liquidación

Tabla 66. Creación de empleos en el subproceso Fiscalización y Liquidación

Justificación de la necesidad de creación de empleos en el subproceso	
<b>Total de empleos a crear en el subproceso</b>	1.402
<b>Participación de los empleos a crear en el total de los nuevos empleos propuestos</b>	15,23 %
<p>Con el mismo valor que en las operaciones fiscalización vinculadas a las operaciones aduaneras y cambiarias, el control de hechos sospechosos y su seguimiento son tareas fundamentales para la Entidad.</p> <p>En un contexto donde se espera que la base de contribuyentes crezca a la luz de la Reforma Tributaria recientemente expedida, las acciones de control y fiscalización se incrementarán al mismo ritmo, mientras que será necesario poder abordar la totalidad de las tareas que en la actualidad no se pueden abordar adecuadamente por falta de personal en cantidad y calidad. Se retoma también en este punto la complejidad de la tarea de control considerando la dispersión territorial de los funcionarios y de los contribuyentes.</p> <p>El cumplimiento sostenido de las metas de recaudo se ha apalancado en el incremento del número de declarantes del impuesto sobre la renta y del Régimen Simple de Tributación (RST), los cuales pasaron de 3.153.513 en 2017 a 4.869.828 en 2021; lo que representa un incremento de 54,4%.</p> <p>Para atender los volúmenes de trabajo que resultan de ese aumento, resulta necesario fortalecer con un número de personal suficiente a fin de incrementar los resultados de las metas de recaudo, robusteciendo la inteligencia y la capacidad de fiscalización, para obtener mejores ingresos por recaudación y así contribuir con el Gobierno Nacional en el objetivo de luchar contra la desigualdad.</p>	

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio - diciembre 2022)

### 8.5.4.4. Subproceso gestión del riesgo y programas

**Tabla 67. Creación de empleos en el subproceso Gestión del Riesgo y Programas**

<b>Justificación de la necesidad de creación de empleos en el subproceso</b>	
<b>Total de empleos a crear en el subproceso</b>	7
<b>Participación de los empleos a crear en el total de los nuevos empleos propuestos</b>	0,08 %
<p>Resulta necesario asegurar las capacidades cuantitativas y cualitativas de los empleos relacionados con este subproceso, para atender los desafíos en materia de gestión analítica de datos que permitan perfilar los niveles de riesgo para el cumplimiento de las obligaciones tributarias.</p> <p>En el mismo sentido que el subproceso de Gobernanza de Datos, Analítica y Estudios Económicos, la gestión de riesgos implica la necesidad de fortalecer la capacidad de producir conocimiento para brindar soporte en la toma de decisiones. Los riesgos en la Entidad son aquellos eventos imprevistos relacionados con las debilidades, vulnerabilidades y amenazas que ponen en riesgo el cumplimiento de los objetivos; también aquellos que debilitan la custodia de la información y su integridad.</p> <p>La posibilidad de analizar los riesgos de la operación y definir la tolerancia al riesgo de la institución, a partir de la clasificación en aceptable, moderado, importante e inaceptable, son factores fundamentales en torno al crecimiento esperado de la base de contribuyentes. Una menor tolerancia al riesgo implicará mayor atención en acciones predictivas y preventivas mientras que una mayor tolerancia produce mayores esfuerzos en acciones correctivas.</p> <p>Los riesgos también se relacionan con la operación de seguridad informática, en tanto la vulnerabilidad de la información es uno de los riesgos que este subproceso debe custodiar con especial atención.</p> <p>Lo anterior, sumado a compromisos y reglamentaciones locales e internacionales, exige a la Entidad dotar a este subproceso de la cantidad de funcionarios requeridos para lograr evitar que eventos indeseados afecten a la gestión de la DIAN.</p>	

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio - diciembre 2022)

### 8.5.5. Proceso información, innovación y tecnología

#### 8.5.5.1. Subproceso innovación y tecnología

**Tabla 68. Creación de empleos en el subproceso Innovación y Tecnología**

<b>Justificación de la necesidad de creación de empleos en el subproceso</b>	
<b>Total de empleos a crear en el subproceso</b>	207
<b>Participación de los empleos a crear en el total de los nuevos empleos propuestos</b>	2,25 %
<p>Dados los desafíos que trae aparejado el Programa de Apoyo a la Modernización en materia de proyectos tecnológicos, el subproceso de innovación y tecnología necesita contar con la cantidad de funcionarios suficientes para atender la complejidad de la gestión, implementación y seguimiento de esas iniciativas. Asimismo, el subproceso de innovación y tecnología debe no sólo responder como un área de servicio, sino como un socio del negocio que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales.</p> <p>Los desafíos en términos de desarrollo de soluciones tecnológicas están relacionados con la interoperatividad de los sistemas de gestión. Es decir, la capacidad de interactuar entre sí para facilitar las tareas de los funcionarios. Del mismo modo, nuevas funcionalidades en los sistemas informáticos facilitarían las actividades y, por tanto, el relacionamiento con la ciudadanía y la eficiencia de la Entidad.</p> <p>En un contexto de crecimiento de la planta de personal, también es fundamental para la Entidad contar con grupos de trabajo dotados de personal que puedan hacer frente a las exigencias de gestión de accesos y permisos.</p> <p>Para todo ello, la Entidad debe vincularse con otras instituciones para propender a una efectiva mejora en la plataforma tecnológica; así como generar proyectos de innovación o de cambio, controlarlos y evaluarlos para garantizar su efectividad.</p> <p>Entre esas actividades, la atención del cliente interno (los funcionarios de la Entidad) exige respuestas ágiles para evitar interrumpir o alterar el normal desenvolvimiento de las tareas.</p>	

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio - diciembre 2022)

### 8.5.5.2. Subproceso seguridad de la información

Tabla 69. Creación de empleos en el subproceso Seguridad de la Información

Justificación de la necesidad de creación de empleos en el subproceso	
<b>Total de empleos a crear en el subproceso</b>	11
<b>Participación de los empleos a crear en el total de los nuevos empleos propuestos</b>	0,12 %
<p>La DIAN se ha planteado como desafío la certificación en la Norma ISO 27001 en materia de seguridad de la información. En este mismo sentido, resulta necesario contar con la capacidad para realizar análisis forenses al interior de la organización y a quien internamente lo requiera, orientando los esfuerzos para la puesta en marcha de manera progresiva de un laboratorio forense de calidad superior para el país.</p> <p>La información en la Entidad es un capital esencial. Es por ello que para su cuidado y conservación se torna necesario robustecer la capacidad operativa asociada a este subproceso. Las amenazas producto del ciberdelito, las amenazas internas y los errores humanos son algunas de las problemáticas más frecuentes. Para luchar contra ellas, se requiere de la implementación de herramientas y tecnologías que mejoren el cifrado de datos y la automatización de los informes para agilizar el control.</p> <p>El Plan de Apoyo a la Modernización de la DIAN contempla un componente destinado a la Plataforma tecnológica, datos y seguridad de la información que contiene acciones para realizar una transformación digital de la entidad que permita la gestión basada en información oportuna y de calidad.</p> <p>Por lo tanto, resulta necesario fortalecer las capacidades institucionales de la Entidad en materia de seguridad de la información mediante la incorporación de funcionarios cualificados.</p>	

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio - diciembre 2022)

### 8.5.5.3. Subproceso gobernanza de datos, analítica y estudios económicos

Tabla 70. Creación de empleos en el subproceso Gobernanza de Datos, Analítica y Estudios Económicos

Justificación de la necesidad de creación de empleos en el subproceso	
<b>Total de empleos a crear en el subproceso</b>	69
<b>Participación de los empleos a crear en el total de los nuevos empleos propuestos</b>	0,75 %
<p>Las actividades de procesamiento de datos en la DIAN dependen en gran medida de los esfuerzos necesarios para asegurar su disponibilidad y calidad. Las iniciativas orientadas a la digitalización de la información permiten recoger y procesar cada vez más datos fiscales de los contribuyentes y de terceros (por ejemplo, datos procedentes de la facturación electrónica), así como integrarlos al análisis de variables económicas de relevancia para analizar el desempeño de las metas de la Entidad.</p> <p>Teniendo en cuenta el crecimiento de la base de contribuyentes previsto para el futuro, se espera un crecimiento también en la información disponible para su aprovechamiento. En el contexto global, las instituciones hacen grandes esfuerzos en la producción de conocimiento a través de estadísticas que, en el caso de la DIAN por ejemplo, permiten realizar investigaciones económico-tributarias que se transforman en insumos para la toma de decisiones.</p> <p>Por lo tanto, resulta indispensable incrementar los recursos humanos necesarios para atender estos nuevos desafíos, que redundarán, entre otras, en mejoras significativas en las metas de recaudo de la DIAN.</p>	

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio - diciembre 2022)

## 8.5.6. Proceso planeación, estrategia y control

### 8.5.6.1. Subproceso administración del sistema de gestión

**Tabla 71. Creación de empleos en el subproceso Administración del Sistema de Gestión**

<b>Justificación de la necesidad de creación de empleos en el subproceso</b>	
<b>Total de empleos a crear en el subproceso</b>	48
<b>Participación de los empleos a crear en el total de los nuevos empleos propuestos</b>	0,52 %
<p>El sistema de gestión de la Entidad requiere esfuerzos conducentes hacia la optimización de los procesos de trabajo, de acuerdo con los desafíos que impone el proceso de modernización que adelanta la Entidad.</p> <p>Asimismo, la gestión ambiental y documental influida por el sistema de gestión también presenta nuevas exigencias en el nuevo entorno económico y político en el que se inserta la Entidad.</p> <p>Por otro lado, la identificación temprana de oportunidades de mejora y la gestión conducente a la optimización del desempeño institucional en conjunto con los procesos de auditoría que sirven de retroalimentación para los funcionarios y el tratamiento de no conformidades que permiten corregir desvíos en la ejecución de las tareas también son factores fundamentales; y por esto resulta necesario fortalecer las capacidades requeridas para gestionar y promover la cultura de la mejora en la DIAN al interior de cada una de sus dependencias.</p>	

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio - diciembre 2022)

### 8.5.6.2. Subproceso control interno

**Tabla 72. Creación de empleos en el subproceso Control Interno**

<b>Justificación de la necesidad de creación de empleos en el subproceso</b>	
<b>Total de empleos a crear en el subproceso</b>	79
<b>Participación de los empleos a crear en el total de los nuevos empleos propuestos</b>	0,86 %
<p>El subproceso de control interno es de aquellos que resulta necesario robustecer en la medida del cuantioso aporte que le genera a la Entidad a través del seguimiento y evaluación.</p> <p>Todas las dependencias deberán nutrirse de los aportes de este proceso, con el objeto de adelantar iniciativas de mejora que tengan un impacto positivo en los resultados institucionales. Al mismo tiempo, es necesario que se pondere el proceso de formación para el autocontrol, y que a partir de allí todas las dependencias de la Entidad puedan implementar mecanismos de autocontrol.</p> <p>Las buenas prácticas de auditoría interna difundidas por el Instituto Internacional de Auditoría Interna, las cuales han sido establecidas en Colombia como lineamiento por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública y que recomienda el uso de indicadores internacionales para identificar el número de funcionarios que auditan instituciones públicas, indudablemente están relacionadas con la capacidad operativa y de cubrimiento que la Oficina de Control Interno debe desplegar en la DIAN.</p>	

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio - diciembre 2022)

### 8.5.6.3. Subproceso gestión jurídica

Tabla 73. Creación de empleos en el subproceso Gestión Jurídica

Justificación de la necesidad de creación de empleos en el subproceso	
<b>Total de empleos a crear en el subproceso</b>	415
<b>Participación de los empleos a crear en el total de los nuevos empleos propuestos</b>	4,51 %
<p>La gestión jurídica es el subproceso que acompaña necesariamente a los subprocesos orientados al cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias. De este modo, el incremento en los volúmenes de trabajo de los subprocesos vinculados al cumplimiento requiere del debido fortalecimiento de las capacidades institucionales necesarias para garantizar la seguridad y certeza jurídica de las actuaciones jurídicas.</p> <p>Estas gestiones, con el previsto incremento de la cartera de contribuyentes, conforman un proceso de vital importancia considerando que vincula y obliga a los contribuyentes y la DIAN.</p> <p>Al mismo tiempo, la adecuada gestión jurídica se erige como un faro de transparencia en el accionar de la Entidad, dado que el cumplimiento del proceso administrativo trae implícita la razonabilidad en las decisiones y, a su vez, suprime la posibilidad de arbitrariedades.</p>	

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio - diciembre 2022)

### 8.5.6.4. Subproceso comunicaciones

Tabla 74. Creación de empleos en el subproceso Comunicaciones

Justificación de la necesidad de creación de empleos en el subproceso	
<b>Total de empleos a crear en el subproceso</b>	35
<b>Participación de los empleos a crear en el total de los nuevos empleos propuestos</b>	0,38 %
<p>El diseño e implementación de las estrategias de comunicación externa e interna para la divulgación de la gestión Institucional resulta imprescindible en el marco de los desafíos que tiene por delante la DIAN.</p> <p>En vinculación con los subprocesos de atención al usuario y de defensoría del contribuyente y del usuario aduanero, la comunicación es un factor clave para dotar al usuario de las herramientas que requiere para un efectivo acceso a los servicios y productos de la Entidad. La comunicación puede contribuir a reducir, por otro lado, la sobrecarga de trabajo detectada en los procesos de gestión del RUT y la atención de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y/o denuncias.</p> <p>Será clave, de acuerdo con las metas definidas por la Reforma Tributaria y el Marco Fiscal de Mediano Plazo, y en consonancia con el objetivo de luchar contra la desigualdad económica y social, una comunicación asequible, que pueda ser comprendida por el amplio espectro de ciudadanos a lo largo y a lo ancho del territorio.</p>	

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio - diciembre 2022)

### 8.5.6.5. Subproceso planeación y cumplimiento

**Tabla 75. Creación de empleos en el subproceso Planeación y Cumplimiento**

<b>Justificación de la necesidad de creación de empleos en el subproceso</b>	
<b>Total de empleos a crear en el subproceso</b>	98
<b>Participación de los empleos a crear en el total de los nuevos empleos propuestos</b>	1,06 %
<p>Todas las instituciones que atraviesan un proceso de cambio (considerando que la DIAN tiene en marcha un proceso de modernización que incluye distintos componentes como los recursos humanos y la infraestructura tecnológica), requiere para sí, y para el control y seguimiento de la gestión del cambio, un robusto grupo de trabajo.</p> <p>El cumplimiento de las nuevas metas de recaudo —así como la adecuada inserción de la cantidad de funcionarios propuestos para cumplir con dichas metas, impactados por un profundo cambio en la plataforma tecnológica, al tiempo que el contexto internacional, nacional y local— es variable y repercute en la actividad de la Entidad; requiere entonces funcionarios altamente cualificados que puedan amalgamar el devenir de la DIAN y sostener altos niveles de productividad y eficiencia. Los proyectos organizados, sistematizados, con adecuados mecanismos de seguimiento, control y retroalimentación contribuyen a ello.</p> <p>Además, este subproceso contiene actividades asociadas a la formulación y gestión de proyectos de inversión, que se tornan esenciales en un entorno de crecimiento y desarrollo institucional para el fortalecimiento de las capacidades de gestionar la estrategia y la operación.</p> <p>Actualmente, la DIAN cuenta con un sistema complejo y manual, que requiere esfuerzos significativos de carga y consolidación de la información. Asimismo, la dispersión de procesos, metas y objetivos institucionales requiere del desarrollo de capacidades para el diseño, implementación y mantenimiento de sistemas ágiles que faciliten el monitoreo en tiempo real de los instrumentos de planificación de la Entidad. Por lo tanto, en la búsqueda de adoptar la planificación para la toma de decisiones y que además sea una guía para el accionar de la Entidad, resulta necesario fortalecer cuantitativa y cualitativamente los empleos que forman parte de este subproceso.</p>	

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio - diciembre 2022)

### 8.5.6.6. Subproceso tributación internacional

**Tabla 76. Creación de empleos en el subproceso Tributación Internacional**

<b>Justificación de la necesidad de creación de empleos en el subproceso</b>	
<b>Total de empleos a crear en el subproceso</b>	31
<b>Participación de los empleos a crear en el total de los nuevos empleos propuestos</b>	0,34 %
<p>En el marco del diseño, elaboración y control de las acciones orientadas a fortalecer las políticas de tributación internacional, resulta necesario liderar y participar en el estudio, análisis, discusión y negociación de convenios internacionales en materia tributaria y demás herramientas de carácter internacional.</p> <p>Asimismo, se debe dar soporte técnico al Gobierno nacional en el trámite legislativo de aprobación y ratificación de convenios internacionales en materia tributaria, y actuar como autoridad competente para coordinar, ejecutar, desarrollar y coordinar, las actividades relacionadas con la prevención y resolución de conflictos en el marco de convenios internacionales en materia tributaria, desarrollando las funciones atinentes al Procedimiento de Mutuo Acuerdo.</p> <p>Por su parte, la DIAN debe actuar como autoridad competente para coordinar y desarrollar las funciones relacionadas con la celebración de acuerdos anticipados de precios de transferencia, incluyendo la recepción de solicitudes y estudios. Para todo ello, es que resulta necesario fortalecer cuantitativa y cualitativamente la planta de personal vinculada con este subproceso.</p>	

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio - diciembre 2022)

## 8.5.7. Proceso talento humano

### 8.5.7.1. Desarrollo del Talento Humano

**Tabla 77. Creación de empleos en el subproceso Desarrollo del Talento Humano**

Justificación de la necesidad de creación de empleos en el subproceso	
<b>Total de empleos a crear en el subproceso</b>	190
<b>Participación de los empleos a crear en el total de los nuevos empleos propuestos</b>	2,06 %
<p>La gestión del talento humano es un elemento clave para fijar, en estrecha colaboración con la Dirección General, las estrategias de desarrollo para afrontar el proceso de modernización que adelanta la DIAN.</p> <p>En particular, los esfuerzos necesarios para llevar adelante las gestiones necesarias conducentes a la ampliación de la planta de personal deben ser atendidos con la debida premura, calidad y urgencia que las sobrecargas identificadas en el presente estudio exigen. Por lo tanto, se necesita ampliar la cantidad de empleos vinculados con este subproceso, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de los objetivos descritos.</p>	

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio - diciembre 2022)

### 8.5.7.2. Investigaciones Disciplinarias

**Tabla 78. Creación de empleos en el subproceso Investigaciones Disciplinarias**

Justificación de la necesidad de creación de empleos en el subproceso	
<b>Total de empleos a crear en el subproceso</b>	29
<b>Participación de los empleos a crear en el total de los nuevos empleos propuestos</b>	0,31 %
<p>La ampliación de la planta de personal, que será materializada mediante la incorporación de nuevo personal a la DIAN, requerirá de mayores esfuerzos en la búsqueda de fortalecer la cultura del cumplimiento de las normas éticas de la Entidad.</p> <p>En pro de incrementar la transparencia institucional, la percepción de los usuarios y la atención de las peticiones, reclamos, quejas o sugerencias vinculadas con el servicio de la Entidad, es necesario contar con un régimen disciplinario ejemplar que promueva los valores y comportamientos compartidos colectivamente. Se debe generar un ambiente que reproche las conductas antiéticas, donde los actos de corrupción o mal desempeño sean claramente cuestionados y sancionados. De ese modo, la ciudadanía incrementará su confianza en la Entidad.</p> <p>Para ello, se requieren mayores empleos para atender las cargas de trabajo de este subproceso.</p>	

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio - diciembre 2022)

### 8.5.7.3. Gestión del Empleo

**Tabla 79. Creación de empleos en el subproceso Gestión del Empleo**

<b>Justificación de la necesidad de creación de empleos en el subproceso</b>	
<b>Total de empleos a crear en el subproceso</b>	130
<b>Participación de los empleos a crear en el total de los nuevos empleos propuestos</b>	1,41 %
<p>La ampliación de la planta de personal requiere esfuerzos adicionales especialmente en el marco de la administración de los procedimientos relacionados con la administración de la vinculación, movilidad, compensación, bienestar social y laboral, así como los aspectos relacionados con las situaciones administrativas, los programas de seguridad y salud del trabajo y de historias laborales para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, en el marco del cumplimiento de las funciones y el logro de los objetivos de la Entidad. Por lo tanto, resulta necesario ampliar la cantidad de empleos necesarios para atender las cargas de trabajo resultantes de estos objetivos.</p>	

Fuente: Elaboración propia con datos provenientes del Levantamiento de Cargas de Trabajo (julio - diciembre 2022)

## 8.6. Viabilidad presupuestal

### 8.6.1. Comparación costo anual de la Planta Autorizada y la planta Propuesta

El detalle del costo anual de la planta autorizada, la planta de empleos temporales y la planta propuesta, es la siguiente:

**Tabla 80 - Comparación Costo Anual Planta Autorizada y Planta Propuesta (Valor salarios 2022)**

<b>COMPARATIVO COSTO ANUAL PLANTA AUTORIZADA Y PLANTA PROPUESTA (en millones de pesos)</b>		
<b>Tipo planta</b>	<b>No. de cargos</b>	<b>Costo total</b>
Planta permanente autorizada	11.741	\$ 1.571.254
Planta PET autorizada	1.000	\$ 138.746
<b>TOTAL PLANTA AUTORIZADA</b>	<b>12.741</b>	<b>\$ 1.710.000</b>
Planta propuesta Fase 1	6.229	\$ 812.968
Planta propuesta Fase 2	2.978	\$ 497.056
<b>TOTAL, PLANTA PROPUESTA</b>	<b>9.207</b>	<b>\$ 1.310.025</b>
<b>Crecimiento Porcentual</b>	<b>72,26%</b>	<b>76,61%</b>

Fuente: Subdirección de Gestión del Empleo Público. Enero 12 de 2023.

La ampliación de la planta de personal de la Entidad tiene una variación del 72% lo que implica un incremento en el costo anual de la planta del 77% con respecto al costo actual.

## 8.6.2. Costo anual de la Planta Propuesta

El costo anual de los nuevos empleos que se proponen crear, según nivel jerárquico y denominación del empleo es el siguiente:

**Tabla 81 - Costo Anual de la Planta Propuesta (Valores salarios 2022)**

COSTO ANUAL PLANTA PROPUESTA					COSTO ANUAL FASE 1 Empleos por compromiso ingreso a la OCDE 2018		COSTO ANUAL FASE 2 Empleos para el Plan de Choque 2023-2026	
DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO SALARIAL	No. CARGOS	COSTO ANUAL	No. CARGOS	COSTO ANUAL	No. CARGOS	COSTO ANUAL
<b>NIVEL ASESOR</b>			<b>32</b>	<b>11.891.293.852</b>	<b>14</b>	<b>5.190.319.955</b>	<b>18</b>	<b>6.700.973.897</b>
ASESOR IV	404	04	5	2.130.739.511	2	852.295.803	3	1.278.443.708
ASESOR III	403	03	9	3.672.184.145	4	1.632.081.843	5	2.040.102.302
ASESOR II	402	02	9	3.250.819.364	4	1.444.808.607	5	1.806.010.757
ASESOR I	401	01	9	2.837.550.832	4	1.261.133.702	5	1.576.417.130
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			<b>6871</b>	<b>1.102.901.905.661</b>	<b>4203</b>	<b>39.281.350.883</b>	<b>2668</b>	<b>463.620.554.778</b>
INSPECTOR IV	308	08	107	33.379.878.685	54	16.897.890.374	53	16.481.988.311
INSPECTOR III	307	07	159	43.697.169.864	45	12.632.561.054	114	31.064.608.810
INSPECTOR II	306	06	284	63.103.199.698	77	17.304.311.312	207	45.798.888.386
INSPECTOR I	305	05	153	29.575.039.938	65	12.640.984.143	88	16.934.055.795
GESTOR IV	304	04	929	162.419.460.561	380	66.968.788.122	549	95.450.672.439
GESTOR III	303	03	2139	356.038.788.322	1.170	195.242.126.765	969	160.796.661.557
GESTOR II	302	02	2079	292.864.476.210	1.391	195.770.796.730	688	97.093.679.480
GESTOR I	301	01	1021	121.823.892.383	1.021	121.823.892.383	0	0
<b>NIVEL TÉCNICO</b>			<b>1828</b>	<b>164.296.622.346</b>	<b>1538</b>	<b>137.700.123.831</b>	<b>290</b>	<b>26.596.498.515</b>
ANALISTA V	205	05	186	23.340.906.674	155	19.429.660.529	31	3.911.246.145
ANALISTA IV	204	04	230	25.659.989.348	220	24.533.549.701	10	1.126.439.647
ANALISTA III	203	03	430	40.831.587.193	315	29.911.427.996	115	10.920.159.197
ANALISTA II	202	02	448	36.401.917.819	340	27.623.337.503	108	8.778.580.316
ANALISTA I	201	01	534	38.062.221.312	508	36.202.148.102	26	1.860.073.210
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			<b>476</b>	<b>30.935.492.036</b>	<b>474</b>	<b>30.796.585.204</b>	<b>2</b>	<b>138.906.832</b>
FACILITADOR IV	104	04	70	5.097.918.530	70	5.097.918.530	0	0
FACILITADOR III	103	03	156	10.834.732.916	154	10.695.826.084	2	138.906.832
FACILITADOR II	102	02	179	11.109.520.098	179	11.109.520.098	0	0
FACILITADOR I	101	01	71	3.893.320.492	71	3.893.320.492	0	0
<b>TOTAL COSTO PROPUESTA</b>			<b>9207</b>	<b>1.310.025.313.895</b>	<b>6229</b>	<b>12.968.379.873</b>	<b>2978</b>	<b>497.056.934.022</b>

Fuente: Subdirección de Gestión del Empleo Público. Enero 13 de 2023.



Tal como se mencionó el apartado anterior, es posible observar con claridad que el costo adicional necesario para la creación de los empleos propuestos se explica por el fortalecimiento del nivel profesional.

### 8.6.3. Costos gastos generales

La ampliación de la planta de personal implica el siguiente costo de funcionamiento asociado a costos generales:

**Tabla 82. Costos generales asociados al costo de funcionamiento**

<b>GASTOS GENERALES (en millones de pesos)</b>	
<b>FASE 1</b>	
<b>DETALLE</b>	<b>VALOR</b>
<b>Gastos Corrientes</b>	<b>\$136.622</b>
Equipo de cómputo, licencias, servicios públicos, arrendamiento, papelería, aseo y cafetería, entre otros.	\$57.655
Adecuación puestos de trabajo y Coworking	\$78.966
<b>FASE 2</b>	
<b>DETALLE</b>	<b>VALOR</b>
<b>Gastos Corrientes</b>	<b>\$58.623</b>
Equipo de cómputo, licencias, servicios públicos, arrendamiento, papelería, aseo y cafetería, entre otros.	\$30.560
Adecuación puestos de trabajo y Coworking	\$28.063
<b>TOTAL, FASES 1 Y 2</b>	<b>\$195.244</b>

### 8.7. Provisión de empleos

El Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, distribuirá y proveerá los empleos de manera progresiva en 2 fases: 1) “Empleos por compromiso ingreso a la OCDE 2018” en el año 2023 y 2) “Empleos para el Plan de Choque 2023-2026” los cuales se distribuirán y proveerán en el año 2024 sin exceder el monto de la disponibilidad presupuestal. En todo caso, en los años 2024, 2025 y 2026 se hará la distribución correspondiente teniendo en cuenta la estructura, los planes, los programas, necesidades de la Entidad, las disposiciones legales vigentes, y la disponibilidad presupuestal para la vigencia fiscal correspondiente.

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

Dada la singularidad y especialidad de las funciones que cumple la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, la DIAN cuenta con regulación específica para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa y para la administración de su talento humano que comprende reglas particulares para la provisión de los empleos, la permanencia y el retiro de sus servidores públicos de la DIAN, contenidas en el Decreto Ley 071 de 2020 reglamentado por el Decreto 770 de 2021, las cuales serán observadas para la provisión de los empleos a crear.



9.

MANUAL DE FUNCIONES  
Y COMPETENCIAS  
LABORALES

Mediante la Resolución No. 157 de la DIAN, de fecha 20 de diciembre de 2021, se establece la última modificación al compendio de Descripciones de Empleo, de acceso público a través de la página web de la DIAN. Los empleos se organizan por proceso y por nivel, de modo que se configura una matriz que combina Nivel y Proceso y evidencia las interrelaciones entre ambos. En el siguiente cuadro se detalla la cantidad de empleos previstos en el Manual de Funciones, según proceso y nivel de la Dependencia.

**Tabla 83. Manual de Puestos y Competencias Laborales**

Proceso	Nivel	Cantidad
Administrativo y Financiero	Central	13
Administrativo y Financiero	Seccional	6
Administrativo y Financiero	Central y Seccional	28
Cercanía con el Ciudadano	Central y Seccional	18
Directivos	Central	63
Directivos	Seccional	4
Información, Innovación y Tecnología	Central	24
Información, Innovación y Tecnología	Central y Seccional	30
Asociados al Despacho de la Dirección General	Central	13
Cumplimiento de Obligaciones Aduaneras y Cambiarias	Central	18
Cumplimiento de Obligaciones Aduaneras y Cambiarias	Seccional	14
Cumplimiento de Obligaciones Aduaneras y Cambiarias	Central y Seccional	29
Cumplimiento de Obligaciones Tributarias	Central y Seccional	13
Cumplimiento de Obligaciones Tributarias, Cumplimiento de Obligaciones Aduaneras y Cambiarias	Central	8
Cumplimiento de Obligaciones Tributarias, Cumplimiento de Obligaciones Aduaneras y Cambiarias	Central y Seccional	13
Planeación, Estrategia y Control	Central	15
Planeación, Estrategia y Control	Central y Seccional	14
Planeación, Estrategia y Control - Información, Innovación y Tecnología	Central	2
Planeación, Estrategia y Control - Información, Innovación y Tecnología - Cumplimiento de Obligaciones Tributarias - Cumplimiento de Obligaciones Aduaneras y Cambiarias	Central	5
Planeación, Estrategia y Control - Talento Humano	Central	14
Talento Humano	Central	3
Talento Humano	Central y Seccional	14
Todos los Procesos	Central y Seccional	17

Fuente: Elaboración propia con datos disponibles en [www.dian.gov.co](http://www.dian.gov.co)

A close-up photograph of a hand typing on a laptop keyboard. The background is blurred, showing a laptop screen and a window with light coming through. A semi-transparent, stylized data visualization, resembling a bar chart or a grid of lines, is overlaid on the right side of the image, partially covering the hand and keyboard. The overall color palette is dark and moody, with a focus on the hand and the keyboard.

**10.**

.....  
**ANEXOS**



## 10.1. Anexo Marco Legal

Tabla 84. Anexo Marco Legal

Normas específicas	No. Acto Administrativo	Responsabilidad de la Entidad	Se cumplen las responsabilidades	Propuesta de reforma
Plan de Gobierno	Colombia. Potencia Mundial de la Vida - Sin Acto Administrativo	Pautas dirigidas a la recaudación impositiva y tributaria.	N/A	No corresponde reforma
Marco Sectorial	Ley No. 277/22	Administrar y controlar el cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras, cambiarias, entre otras.	Rige a partir de enero 2023	No corresponde reforma
Marco Sectorial	CONPES No. 3993/20	Establece el patrimonio autónomo Fondo DIAN para Colombia (FDC) para la contratación de operaciones de crédito público externo con la banca multilateral hasta por la suma de USD 250 millones, o su equivalente en otras monedas, y a la Nación para el otorgamiento de la respectiva garantía, para la financiación del Programa de Apoyo a la Modernización de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN.	Sí	No corresponde reforma
Estructura	Decreto No. 1742/20	Modifica la estructura de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales.	Sí	No corresponde reforma
Estructura	Decreto No. 1071/99	Organiza la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales como una Entidad con personería jurídica, autonomía administrativa y presupuestal y se dictan otras disposiciones, de conformidad con el artículo 53 del Decreto No. 4048 de 2008, están vigentes los artículos 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8 y 31.	Sí	No corresponde reforma

Normas específicas	No. Acto Administrativo	Responsabilidad de la Entidad	Se cumplen las responsabilidades	Propuesta de reforma
Planta de Personal	Decreto No. 1968 /22	Crea unos empleos temporales en la Unidad administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN.	Sí	Corresponde modificar para incrementar la planta de personal
Carrera del personal	Decreto No. 71/20	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.	Sí	No corresponde reforma
Funciones	Resolución DIAN No. 60/20 y sus modificatorias	Adopta el Manual Específico de Requisitos y Funciones para los empleos de la planta permanente de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN.	Sí	No corresponde reforma
Nomenclatura	Decreto No. 1743/20	Modifica el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, y se fijan unas remuneraciones.	Sí	No corresponde reforma
Aspectos Salariales	Decreto NO.468/22	Dicta disposiciones en materia salarial para la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN.	Sí	No corresponde reforma

Fuente: Elaboración propia



## 10.2. Anexo Análisis Externo

Tabla 85. Anexo Análisis Externo

Factores externos	Norma / lineamiento	Incidencia: Debilidad / oportunidad	Efectos	Propuesta	Acciones
<b>Política Pública Sectorial</b>	Reforma Tributaria	La capacidad institucional relacionada con la planta de personal en su aspecto cuantitativo se presenta como una debilidad, ante las metas y proyecciones de recaudo, así como también para la contribución de la DIAN en el plan de lucha contra la desigualdad.	El efecto es la sobrecarga de trabajo y la posibilidad de incumplir las metas establecidas.	Incrementar la planta de personal	Realizar las gestiones necesarias para la expedición del decreto que apruebe el incremento de la planta de personal. Planificar y gestionar la vinculación de los nuevos funcionarios públicos
	Plan Financiero 2023				
	Marco fiscal de mediano plazo				
	Acta Acuerdo Final de la Negociación Colectiva	Estos factores adicionales a la política pública sectorial, pero complementarios aparecen como elementos coyunturales y limitantes para la gestión institucional de la DIAN	Modifican eventuales planes de trabajo vinculados a la gestión institucional de la DIAN	Observar las normas, criterios y planes y programas de alcance nacional.	Diseñar planes de capacitación y campañas de comunicación interna que permitan una adecuada adaptación a los lineamientos de la Entidad
	Plan Nacional para la Formalización Laboral del Empleo Público en Equidad				
<b>Económico</b>	Índice de Crecimiento, Niveles de Empleo y Desempleo	Las proyecciones indican que para el 2023 Colombia experimentará un crecimiento económico y la DIAN es un actor clave en tal contexto, coadyuvando a garantizar la seguridad fiscal del Estado colombiano y la protección del orden público económico nacional, mediante la administración y control al debido cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras, cambiarias	El efecto es la sobrecarga de trabajo y la posibilidad de incumplir las metas establecidas.	Incrementar la planta de personal.	Realizar las gestiones necesarias para la expedición del decreto que apruebe el incremento de la planta de personal.  Planificar y gestionar la vinculación de los nuevos funcionarios públicos
<b>Social</b>	Factor expectativas sociales sobre el futuro	El mayor impacto sobre este factor está relacionado con el plan de lucha contra la desigualdad, proceso en el que la DIAN tiene un rol preponderante como ente de recaudo	El efecto es la sobrecarga de trabajo y la posibilidad de incumplir las metas establecidas		
	Paz Social	Las gestiones, planes, programas y proyectos para alcanzar la paz social están vinculados con la Reforma Tributaria por lo tanto inciden también en las metas establecidas para la Entidad	El efecto es la sobrecarga de trabajo y la posibilidad de incumplir las metas establecidas		

Factores externos	Norma / lineamiento	Incidencia: Debilidad / oportunidad	Efectos	Propuesta	Acciones
<b>Tecnológico</b>	Plan de Tecnología para la Vida	Favorece a la DIAN, pues es una oportunidad para propender a una mayor cobertura y efectividad en servicios, los ciudadanos con mayor acceso a tecnologías y conexión facilitarán las transacciones y operaciones con la DIAN y también con las demás Entidades del estado	Las iniciativas que propenden mejoras de base tecnológica permiten facilitar las gestiones para los usuarios como así también dinamizar los procesos y procedimientos internos	Adaptar la planta de personal a los lineamientos mencionados.	Diseñar planes de capacitación y campañas de comunicación interna que permitan una adecuada adaptación a los lineamientos de la Entidad
	Gobierno Digital	El proceso de implementación avanzó sustancialmente y se encuentra consolidado como herramienta de agilización de los procesos de recaudo y fiscalización. Al igual que el punto anterior es una oportunidad para mejorar el alcance de la DIAN			
	Factura Electrónica				
<b>Ambiental</b>	Política de Gestión Documental	Aporta a una mejor utilización del insumo papel y permite diseñar acciones para el cuidado del medio ambiente. Se erige como una oportunidad para la Entidad.	Las demandas globales contra el cambio climático y el cuidado del medio ambiente invitan a todas las Entidades públicas a establecer acciones concretas.		
<b>Política Pública Sectorial</b>	Reforma Tributaria	La capacidad institucional relacionada con la planta de personal en su aspecto cuantitativo se presenta como una debilidad, ante las metas y proyecciones de recaudo, así como también para la contribución de la DIAN en el plan de lucha contra la desigualdad.	El efecto es la sobrecarga de trabajo y la posibilidad de incumplir las metas establecidas.	Incrementar la planta de personal	Realizar las gestiones necesarias para la expedición del decreto que apruebe el incremento de la planta de personal. Planificar y gestionar la vinculación de los nuevos funcionarios públicos
	Plan Financiero 2023				
	Marco fiscal de mediano plazo				
	Acta Acuerdo Final de la Negociación Colectiva	Estos factores adicionales a la política pública sectorial, pero complementarios aparecen como elementos coyunturales y limitantes para la gestión institucional de la DIAN	Modifican eventuales planes de trabajo vinculados a la gestión institucional de la DIAN	Observar las normas, criterios y planes y programas de alcance nacional.	Diseñar planes de capacitación y campañas de comunicación interna que permitan una adecuada adaptación a los lineamientos de la Entidad
	Plan Nacional para la Formalización Laboral del Empleo Público en Equidad				



Factores externos	Norma / lineamiento	Incidencia: Debilidad / oportunidad	Efectos	Propuesta	Acciones
<b>Económico</b>	Índice de Crecimiento, Niveles de Empleo y Desempleo	Las proyecciones indican que para el 2023 Colombia experimentará un crecimiento económico y la DIAN es un actor clave en tal contexto, coadyuvando a garantizar la seguridad fiscal del Estado colombiano y la protección del orden público económico nacional, mediante la administración y control al debido cumplimiento de las obligaciones tributarias, aduaneras, cambiarias	El efecto es la sobrecarga de trabajo y la posibilidad de incumplir las metas establecidas.	Incrementar la planta de personal.	Realizar las gestiones necesarias para la expedición del decreto que apruebe el incremento de la planta de personal. Planificar y gestionar la vinculación de los nuevos funcionarios públicos
<b>Social</b>	Factor expectativas sociales sobre el futuro	El mayor impacto sobre este factor está relacionado con el plan de lucha contra la desigualdad, proceso en el que la DIAN tiene un rol preponderante como ente de recaudo	El efecto es la sobrecarga de trabajo y la posibilidad de incumplir las metas establecidas		
	Paz Social	Las gestiones, planes, programas y proyectos para alcanzar la paz social están vinculados con la Reforma Tributaria por lo tanto inciden también en las metas establecidas para la Entidad	El efecto es la sobrecarga de trabajo y la posibilidad de incumplir las metas establecidas		
<b>Tecnológico</b>	Plan de Tecnología para la Vida	Favorece a la DIAN, pues es una oportunidad para propender a una mayor cobertura y efectividad en servicios, los ciudadanos con mayor acceso a tecnologías y conexión facilitarán las transacciones y operaciones con la DIAN y también con las demás Entidades del estado	Las iniciativas que propenden mejoras de base tecnológica permiten facilitar las gestiones para los usuarios como así también dinamizar los procesos y procedimientos internos	Adaptar la planta de personal a los lineamientos mencionados.	Diseñar planes de capacitación y campañas de comunicación interna que permitan una adecuada adaptación a los lineamientos de la Entidad
	Gobierno Digital	El proceso de implementación avanzó sustancialmente y se encuentra consolidado como herramienta de agilización de los procesos de recaudo y fiscalización. Al igual que el punto anterior es una oportunidad para mejorar el alcance de la DIAN			
	Factura Electrónica				
<b>Ambiental</b>	Política de Gestión Documental	Aporta a una mejor utilización del insumo papel y permite diseñar acciones para el cuidado del medio ambiente. Se erige como una oportunidad para la Entidad.	Las demandas globales contra el cambio climático y el cuidado del medio ambiente invitan a todas las Entidades públicas a establecer acciones concretas.		

### 10.3. Anexo Planta Actual

Se acompaña adjunto en formato Excel.

### 10.4. Anexo comparativo cargos y costos planta de personal

Se acompaña adjunto en formato Excel.

## REFERENCIAS

- ANIF. (2022). Inflación: Desafío después de la pandemia. Obtenido de <https://www.anif.com.co/informe-semanal/inflacion-desafio-despues-de-la-pandemia/>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2004). Capacidad Estatal: requisito para el mejoramiento de la Política Social en América Latina.
- CEPAL. (2022). Estimaciones y proyecciones: Archivos Excel. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/subtemas/proyecciones-demograficas/america-latina-caribe-estimaciones-proyecciones-poblacion/estimaciones-proyecciones-excel>
- CEPAL. (2023). Bases de Datos y Publicaciones Estadísticas. Obtenido de [https://statistics.cepal.org/portal/databank/index.html?lang=es&indicator\\_id=2503&area\\_id=](https://statistics.cepal.org/portal/databank/index.html?lang=es&indicator_id=2503&area_id=)
- CIAT - Morán, Dalmiro - Díaz de Sarralde Miguez, Santiago. (2021). Panorama de las administraciones tributarias en los países miembros del CIAT : Ingresos, recursos, funcionamiento y estado de la transformación digital en la antesala previa a la pandemia de COVID-19 / 2021.
- Consejo Nacional de Política Económica y Social. (2020). CONPES 3993.
- Corporación Andina de Fomento. (2015). Un Estado más efectivo. Capacidades para el diseño, la implementación y el aprendizaje de políticas públicas. CAF.
- DANE. (2022 - a). Encuesta Pulso Social - Ronda 29.
- DANE. (2022 - b). IPC - Información Técnica. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/precios-y-costos/indice-de-precios-al-consumidor-ipc/ipc-informacion-tecnica>
- DANE. (2022 - c). Gran Encuesta Integrada de Hogares - Mercado Laboral - Principales Resultados.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2014 - g). Guía Rediseño Institucional de Entidades Públicas de Orden Nacional.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2018 - b). Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano en el sector Público Colombiano.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2022 - a). Gestor Normativo. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6285>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2022 - c). Plan Nacional para la Formalización Laboral del Empleo Público en Equidad. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/-/funcion-publica-presentan-plan-nacional-para-la-formalizacion-laboral-del-empleo-publico-en-equidad-el-cambio-en-la-administracion-publica-ya-inicio>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2023 - d). Micrositio del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>



- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2023 - e). Gestión ambiental para el buen uso de los recursos públicos. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/gestion-valores-gestion-ambiental>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2023 - f). Gestión Documental. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/gestion-documental>
- DIAN. (2014 - g). Sistema de Gestión Ambiental.
- DIAN. (2019 - e). Plan Estratégico de Tecnologías de la Información.
- DIAN. (2021 - h). Código de Buen Gobierno.
- DIAN. (2021 - j). Plan Estratégico de la DIAN 20-22.
- DIAN. (2022 - a). Informe Mensual de recaudo, lucha contra la evasión y el contrabando - Noviembre 2022.
- DIAN. (2022 - a). La Entidad. Obtenido de <https://www.dian.gov.co/dian/entidad/Paginas/Presentacion.aspx>
- DIAN. (2022 - c). Fondo -DIAN- Programa de Apoyo a la Modernización. Obtenido de <https://www.dian.gov.co/dian/Paginas/Fondo-DIAN.aspx>
- DIAN. (2022 - f). Plan Digital 2022-2025.
- DIAN. (2022 - k). Plan de Mejoramiento Institucional.
- DIAN. (2022 - l). Justificación Técnica Creación empleos de carácter temporal en la planta de personal de la Dirección de Impuestos .
- DIAN. (2022). Comunicado de Prensa N° 120. Obtenido de <https://www.dian.gov.co/Prensa/Paginas/NG-Comunicado-de-Prensa-120-2022.aspx>
- DIAN. (2023 - i). Transparencia y Acceso a la Información Pública - Planeación. Obtenido de <https://www.dian.gov.co/atencionciudadano/Paginas/Transparencia.aspx>
- El Colombiano. (7 de agosto de 2022). Petro en su posesión. Obtenido de <https://www.elcolombiano.com/colombia/gustavo-petro-asegura-que-los-impuestos-no-seran-confiscatorios-OJ18338240>
- MHCP. (2022 - a). Boletín N° 39. Obtenido de [https://www.minhacienda.gov.co/webcenter/portal/SaladePrensa/pages\\_DetalleNoticia?documentId=WCC\\_CLUSTER-200761](https://www.minhacienda.gov.co/webcenter/portal/SaladePrensa/pages_DetalleNoticia?documentId=WCC_CLUSTER-200761)
- MHCP. (2022 - b). Plan Financiero 2023. Obtenido de [https://www.minhacienda.gov.co/webcenter/portal/SaladePrensa/pages\\_DetalleNoticia?documentId=WCC\\_CLUSTER-209171](https://www.minhacienda.gov.co/webcenter/portal/SaladePrensa/pages_DetalleNoticia?documentId=WCC_CLUSTER-209171)
- MHCP. (2022 - c). Marco Fiscal de Mediano Plazo 2022 - Julio.
- MHCP. (2022 - d). Exposición de Motivos - Reforma Tributaria para la Igualdad y la Justicia Social.
- Ministerio de Educación. (2023). Información Poblacional - Estadísticas históricas de la educación superior en Colombia. Obtenido de <https://hecaa.mineducacion.gov.co/consultaspublicas/content/poblacional/index.jsf>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2022 - a). Gobierno Digital. Obtenido de <https://gobiernodigital.mintic.gov.co/portal/>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2022 - b). Índice de Gobierno Digital. Obtenido de <https://gobiernodigital.mintic.gov.co/portal/Mediciones/>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2023 - c). Gobierno Digital - Mediciones. Obtenido de <https://gobiernodigital.mintic.gov.co/portal/Mediciones/>
- Ministerio de Trabajo. (2023 - b). Acuerdo de Negociación Colectiva - 2017. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/acuerdo-de-negociacion-colectiva>

- Ministerio del Trabajo. (diciembre de 2022). Acuerdo de Negociación Colectiva. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/relaciones-laborales/acuerdo-de-negociacion-colectiva>
- OCDE. (2019). Estudios Económicos de la OCDE.
- OCDE. (2022 - b). Panorama económico de Colombia - Perspectivas Económicas de la OCDE, Volumen 2022 - N° 2. Obtenido de [https://www.oecd.org/economy/panorama-economico-colombia/#:~:text=Nota%20de%20Pa%C3%ADs%20%2D%20Colombia%20\(Noviembre,1%2C7%25%20en%202024.](https://www.oecd.org/economy/panorama-economico-colombia/#:~:text=Nota%20de%20Pa%C3%ADs%20%2D%20Colombia%20(Noviembre,1%2C7%25%20en%202024.)
- Oficina de Control Interno - DIAN. (2022 - a). Informe de Peticiones, Quejas, Sugerencias, Reclamos y Denuncias - Primer Semestre 2022.
- Oficina de Control Interno. (2022 - b). Seguimiento del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano - Enero-Agosto 2022.
- Oficina de Control Interno. (2022 - c). Informe Seguimiento Acciones de Mejora y Recomendaciones dadas a la Función Pagadora.
- Oficina de Control Interno. (2022 - d). Informe Seguimiento Acciones de Mejora y Recomendaciones dadas a la Función Recaudadora.
- Presidencia de la República. (2023 - b). 100 días de cambio. Obtenido de <https://petro.presidencia.gov.co/100diasdecambio/index.html>
- Presidencia de la República de Colombia. (2022 - a). Colombia, Potencia Mundial de la Vida - Bases del Plan de Desarrollo 22-26 - Versión para el CNP.
- Subdirección de Servicio al Ciudadano en Asuntos Tributarios. (2021). Resultado de la Encuesta de Percepción de la Calidad General del Servicio brindado por la -DIAN- 2021.
- UniAndes - Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo. (2015). Lineamientos Básicos para una Política de Gestión del Recurso Humano para el contexto del Sector Público Colombiano. Universidad de Los Andes.

## TABLAS

• <b>Tabla 1.</b>	Normativa - renovación del Estado	20
• <b>Tabla 2.</b>	Estructura organizacional	21
• <b>Tabla 3.</b>	Sistema Específico de Carrera Administrativa	21
• <b>Tabla 4.</b>	Nomenclatura y Clasificación de Empleos	22
• <b>Tabla 5.</b>	Planta de empleo público	22
• <b>Tabla 6.</b>	Salarios	23
• <b>Tabla 7.</b>	Manual específico de requisitos y funciones	23
• <b>Tabla 8.</b>	Otra normativa que incide en la DIAN	35
• <b>Tabla 9.</b>	Incremento de Línea de Pobreza per cápita	40
• <b>Tabla 10.</b>	Graduados por nivel de formación	42
• <b>Tabla 11.</b>	Graduados por área de conocimiento	43
• <b>Tabla 12.</b>	Preguntas de Referencia para análisis de procesos	54
• <b>Tabla 13.</b>	Análisis de los procesos de trabajo de la DIAN.	54
• <b>Tabla 14.</b>	Análisis de ventana de valor.	57



• <b>Tabla 15.</b>	Categorías y emergentes detectados en los procedimientos de trabajo.	64
• <b>Tabla 16.</b>	Cantidad e Incidencia de los emergentes	67
• <b>Tabla 17.</b>	Identificación de productos y servicios	68
• <b>Tabla 18.</b>	Resumen encuesta de percepción de la calidad del servicio	72
• <b>Tabla 19.</b>	Estadísticas de Gestión del RUT.	75
• <b>Tabla 20.</b>	Atención Personal a usuarios	76
• <b>Tabla 21.</b>	Atención Telefónica	76
• <b>Tabla 22.</b>	Total de consultas por temas, 2022	77
• <b>Tabla 23.</b>	Recaudo bruto en 2022, discriminado por tipo de impuesto	82
• <b>Tabla 24.</b>	Recaudo bruto en diciembre, discriminado por tipo de impuesto	83
• <b>Tabla 25.</b>	Recaudo por gestión en 2022	83
• <b>Tabla 26.</b>	Comparativo de campañas entre enero y diciembre, 2022 vs 2021	87
• <b>Tabla 27.</b>	Recaudo por gestión de enero a diciembre 2022 vs 2021	88
• <b>Tabla 28.</b>	Cumplimiento meta recaudo fiscalización en millones de pesos	88
• <b>Tabla 29.</b>	Estructura Organizacional del Nivel Central	99
• <b>Tabla 30.</b>	Estructura Organizacional en el Nivel Local	100
• <b>Tabla 31.</b>	Estructura Organizacional del Nivel Delegado	102
• <b>Tabla 32.</b>	Capacidad de Creación de Dependencias I	102
• <b>Tabla 33.</b>	Capacidad de Creación de Dependencias II.	103
• <b>Tabla 34.</b>	Capacidad de Creación de Dependencias III.	104
• <b>Tabla 35.</b>	Relación entre Estructura DIAN y Procesos	105
• <b>Tabla 36.</b>	Funciones de la DIAN	107
• <b>Tabla 37.</b>	Propuesta de distribución de empleos	115
• <b>Tabla 38.</b>	Evolución de la Planta de Personal	120
• <b>Tabla 39.</b>	Planta de Personal por Nivel	120
• <b>Tabla 40.</b>	Descripción del nivel Directivo	121
• <b>Tabla 41.</b>	Descripción del Nivel Asesor	121
• <b>Tabla 42.</b>	Descripción del Nivel Profesional	122
• <b>Tabla 43.</b>	Descripción del Nivel Técnico	123
• <b>Tabla 44.</b>	Descripción del Nivel Asistencial	123
• <b>Tabla 45.</b>	Distribución de los empleos temporales	124
• <b>Tabla 46.</b>	Planta propuesta por nivel jerárquico	125
• <b>Tabla 47.</b>	Planta propuesta	126
• <b>Tabla 48.</b>	Planta del Despacho de la Dirección General	128
• <b>Tabla 49.</b>	Planta estructural de los despachos de las Direcciones de Gestión y de la Dirección Operativa de Grandes Contribuyentes	129
• <b>Tabla 50.</b>	Planta Global	129
• <b>Tabla 51.</b>	Planta propuesta por proceso	131
• <b>Tabla 52.</b>	Planta Temporal según Denominación del Empleo	132

• <b>Tabla 53.</b>	Creación de empleos en el subproceso Función Recaudadora	133
• <b>Tabla 54.</b>	Creación de empleos en el subproceso Función Pagadora	133
• <b>Tabla 55.</b>	Creación de empleos en el subproceso Recursos Administrativos	134
• <b>Tabla 56.</b>	Creación de empleos en el subproceso Operación Logística	134
• <b>Tabla 57.</b>	Creación de empleos en el subproceso Compras y Contratos	135
• <b>Tabla 58.</b>	Creación de empleos en el subproceso de Asistencia al Usuario	135
• <b>Tabla 59.</b>	Creación de empleos en el subproceso de Factura Electrónica y Servicios Digitales	136
• <b>Tabla 60.</b>	Creación de empleos en el subproceso Defensoría del Contribuyente y del Usuario Aduanero	136
• <b>Tabla 61.</b>	Creación de empleos en el subproceso Operación Aduanera	137
• <b>Tabla 62.</b>	Creación de empleos en el subproceso Fiscalización y Liquidación	137
• <b>Tabla 63.</b>	Creación de empleos en el subproceso Gestión del Riesgo y Programas	138
• <b>Tabla 64.</b>	Creación de empleos en el subproceso Recaudo - Devoluciones	138
• <b>Tabla 65.</b>	Creación de empleos en el subproceso Administración de Cartera	139
• <b>Tabla 66.</b>	Creación de empleos en el subproceso Fiscalización y Liquidación	139
• <b>Tabla 67.</b>	Creación de empleos en el subproceso Gestión del Riesgo y Programas	140
• <b>Tabla 68.</b>	Creación de empleos en el subproceso Innovación y Tecnología	140
• <b>Tabla 69.</b>	Creación de empleos en el subproceso Seguridad de la Información	141
• <b>Tabla 70.</b>	Creación de empleos en el subproceso Gobernanza de Datos, Analítica y Estudios Económicos	141
• <b>Tabla 71.</b>	Creación de empleos en el subproceso Administración del Sistema de Gestión	142
• <b>Tabla 72.</b>	Creación de empleos en el subproceso Control Interno	142
• <b>Tabla 73.</b>	Creación de empleos en el subproceso Gestión Jurídica	143
• <b>Tabla 74.</b>	Creación de empleos en el subproceso Comunicaciones	143
• <b>Tabla 75.</b>	Creación de empleos en el subproceso Planeación y Cumplimiento	144
• <b>Tabla 76.</b>	Creación de empleos en el subproceso Tributación Internacional	144
• <b>Tabla 77.</b>	Creación de empleos en el subproceso Desarrollo del Talento Humano	145
• <b>Tabla 78.</b>	Creación de empleos en el subproceso Investigaciones Disciplinarias	145
• <b>Tabla 79.</b>	Creación de empleos en el subproceso Gestión del Empleo	146
• <b>Tabla 80.</b>	Comparación Costo Anual Planta Autorizada y Planta Propuesta (Valores salarios 2022)	146
• <b>Tabla 81.</b>	Costo Anual de la Planta Propuesta (Valores salarios 2022)	147
• <b>Tabla 82.</b>	Costos generales asociados al costo de funcionamiento	148
• <b>Tabla 83.</b>	Manual de Puestos y Competencias Laborales	150
• <b>Tabla 84.</b>	Anexo Marco Legal	152
• <b>Tabla 85.</b>	Anexo Análisis Externo	154



## GRÁFICOS

---

• <b>Gráfico 1.</b>	Ingreso Total Neto (ITN) medido en función del PIB por país	26
• <b>Gráfico 2.</b>	Ingreso Total Neto (ITN) per cápita por país	26
• <b>Gráfico 3.</b>	Ingreso Total Neto (ITN) medido como porcentaje del ingreso total del Gobierno por país	27
• <b>Gráfico 4.</b>	Cantidad de habitantes de la población total por funcionario según país	28
• <b>Gráfico 5.</b>	Cantidad de habitantes de la población económicamente activa por funcionario según país	29
• <b>Gráfico 6.</b>	Cantidad de habitantes países de la región en los años 2018 y 2022.	36
• <b>Gráfico 7.</b>	Desempleo en países de la región en los años 2018 y 2022.	36
• <b>Gráfico 8.</b>	Ingresos tributarios como porcentaje del PBI en países de la región.	37
• <b>Gráfico 9.</b>	Incidencia de los emergentes según tipo de proceso	65
• <b>Gráfico 10.</b>	Incidencia de las categorías de los emergentes	66
• <b>Gráfico 11.</b>	Distribución de empleos por nivel jerárquico	125

## ILUSTRACIONES

---

• <b>Ilustración 1 -</b>	Plan Tecnología para la vida	44
• <b>Ilustración 2 -</b>	Mapa de procesos de la DIAN	52
• <b>Ilustración 3 -</b>	Ventana de Valor	56
• <b>Ilustración 4 -</b>	Principales hitos en la región	90
• <b>Ilustración 5 -</b>	Frentes de acción del plan de transformación digital de la SUNAT	93
• <b>Ilustración 6 -</b>	Levantamiento de Cargas de Trabajo	113
• <b>Ilustración 7 -</b>	Nivel de asistencia en el levantamiento de cargas de trabajo	114



DIAN

## ESTUDIO TÉCNICO

PARA EL  
**FORTALECIMIENTO**  
DE LA PLANTA DE PERSONAL  
DE LA UAE - DIAN

ENERO 2023

[www.dian.gov.co](http://www.dian.gov.co)

 [Facebook/diancol](https://www.facebook.com/diancol)  [Dian](https://www.youtube.com/Dian)  [@DianColombia](https://twitter.com/DianColombia)  [diancolombia](https://www.linkedin.com/company/diancolombia)  [DianColombia](https://www.instagram.com/DianColombia)



MINISTERIO DE HACIENDA Y  
CRÉDITO PÚBLICO



## Decreto 419 de 2023

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

DECRETO 0419 DE 2023

(Marzo 21)

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

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

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

CONSIDERANDO

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

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

(...)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DECRETA

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

1. Despacho Dirección General.

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

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

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

3. Planta Global.

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

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

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

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

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

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

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

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

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

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

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

(FDO.) GUSTAVO PETRO URREGO

EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO,

JOSÉ ANTONIO OCAMPO GAVIRIA

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,

CÉSAR AUGUSTO MANRIQUE SOACHA

*Fecha y hora de creación: 2023-10-12 21:11:09*



## Decreto 927 de 2023

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

DECRETO 0927 DE 2023

(Junio 07)

"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"

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En ejercicio de las facultades extraordinarias que le confiere el artículo 66 de la Ley 2277 del 13 de diciembre de 2022, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 66 de la Ley 2277 del 13 de diciembre de 2022 dispuso: "*FACULTADES EXTRAORDINARIAS PARA EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL PARA LA EFICIENCIA EN EL MANEJO TRIBUTARIO, ADUANERO Y CAMBIARIO. A efectos de fortalecer institucionalmente a la UAE Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) para que cuente con los medios idóneos para la recaudación, la fiscalización, la liquidación, la discusión y el cobro de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 10 del Artículo 150 de la Constitución Política, revístese al Presidente de la República, por el término de seis (6) meses, contados a partir de la fecha de promulgación de la presente ley de facultades extraordinarias para modificar el Sistema Específico de Carrera Administrativa de los empleados públicos de la UAE Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y la regulación de la administración y gestión del talento humano de la UAE Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), contenido en el Decreto ley 071 de 2020. ( ... )*"

Que en mérito de lo expuesto,

DECRETA

CAPÍTULO I

OBJETO, PRINCIPIOS RECTORES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1. Objeto. El presente Decreto-Ley tiene por objeto modificar el Sistema Específico de Carrera para los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, estableciendo el ingreso, la permanencia, la movilidad basada en el mérito, el desempeño, la adquisición, evaluación y certificación de competencias laborales, las situaciones administrativas y el retiro; con el fin de profesionalizar el servicio y buscar la excelencia de sus empleados para cumplir su objeto misional.

PARÁGRAFO. Para todos los efectos de que trata el presente Decreto-Ley, se utilizará el acrónimo Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN o el término "Entidad" para referirse a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y

Aduanas Nacionales -DIAN.

Así mismo, usará indistintamente los términos "Carrera Administrativa, de Administración y Control Tributario, Aduanero y Cambiario" y "Sistema Específico de Carrera Administrativa".

ARTÍCULO 2. Sistema Específico de Carrera Administrativa. El Sistema Específico denominado Carrera Administrativa de Administración y Control Tributario, Aduanero y Cambiario, es un sistema técnico de administración del talento humano que tiene por objeto garantizar el ingreso, la permanencia y el ascenso a los empleos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN en igualdad de condiciones, el desarrollo y la profesionalización en cada una de las fases de la relación laboral, legal o reglamentaria.

El sistema se compone de las normas e instrumentos de gestión que se encargan de garantizar el ingreso y ascenso a través de concursos y/o procesos de selección; el principio de estabilidad como garantía de imparcialidad en el ejercicio de las funciones del empleo público; la promoción y movilidad que obedezca a la necesidad de profesionalización y a la adquisición, desarrollo, evaluación y certificación de competencias laborales.

El Sistema Específico denominado Carrera Administrativa, de Administración y, Control Tributario, Aduanero y Cambiario, se estructura de acuerdo con las necesidades que imponga el cumplimiento de las metas, los objetivos estratégicos y la misión de la Entidad. Así mismo, el sistema justifica su especificidad en la necesidad de contar con empleados públicos que adquieran y aporten experiencia relacionada con los procesos tributarios, aduaneros y cambiarios, aspecto que debe ser determinante no sólo para el ingreso sino para el ascenso y, en general, el proceso de movilidad.

ARTÍCULO 3. Principios que orientan el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN. Los procedimientos de ingreso, ascenso y movilidad de los empleados públicos de carrera administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN se desarrollarán de acuerdo con los siguientes principios:

3.1 Alineación de los requerimientos y necesidades para la administración pública, y la implementación del marco nacional de cualificaciones - MNC para el sector público, desde su conceptualización, estructura, institucionalidad y gobernanza.

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

3.3 Publicidad, transparencia y confiabilidad de las convocatorias y de los procedimientos de evaluación del desempeño; y en la identificación, evaluación y certificación de competencias laborales determinadas en el Manual Específico de Requisitos y Funciones.

3.4 Especialización de la Comisión Nacional del Servicio Civil para ejecutar los procesos de selección.

3.5 La eficacia y eficiencia en la manera de organizar los empleos públicos, de tal forma que los perfiles profesionales se adecuen correctamente a las funciones y competencias determinadas en el Manual Específico de Requisitos y Funciones.

3.6 La racionalidad en la asignación de las tareas, garantizando en todo momento que éstas obedezcan a la posición jerárquica que el empleado público de carrera ocupa en la Entidad y a la necesidad de adquirir nuevas competencias laborales con el desempeño de las funciones.

3.7 La profesionalización traducida en una correcta identificación, definición, normalización, evaluación y certificación de competencias, que permitan el desarrollo, movilidad, capacitación e incentivos de los empleados de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

3.8 La coordinación y cooperación constante entre los órganos encargados de regular, administrar, vigilar y gestionar el empleo público.

3.9 La imparcialidad en la toma de decisiones relacionadas con el ingreso, condiciones de permanencia y retiro y, en general, en todo el proceso de gestión del talento humano.

ARTÍCULO 4. **Ámbito de aplicación.** El presente régimen es aplicable en su integridad al personal que desempeñe los empleos pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

De igual forma, el presente Decreto-Ley regirá para los empleados vinculados mediante nombramiento provisional u ordinario en todo aquello que les sea aplicable.

ARTÍCULO 5. **Clasificación de los empleos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.** Los empleos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN son de carrera administrativa, con excepción de:

5.1 Los de dirección, conducción y orientación institucional, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices, señalados a continuación:

- a) Director General.
- b) Director.
- c) Defensor del Contribuyente y del Usuario Aduanero.
- d) Defensor del Contribuyente y del Usuario Aduanero Delegado.
- e) Jefe de Oficina.
- f) Subdirector.
- g) Director Seccional, el cual se proveerá con empleados públicos de carrera mediante la situación administrativa de Designación.
- h) Director Seccional Delegado.
- i) Todos los demás empleos que se creen con denominaciones diferentes y que pertenezcan al nivel directivo.

5.2 Los empleos de asesor adscritos a los despachos de la Dirección General, las Direcciones de Gestión y demás direcciones del Nivel Central de la Entidad; así como los que impliquen especial confianza y que tengan funciones asistenciales o de apoyo para dichas direcciones.

5.3 Los empleos cuyo ejercicio implica la administración y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado.

5.4 Los empleos que no pertenezcan a organismos de seguridad del Estado, cuyas funciones como las de escolta, consistan en la protección y seguridad personal de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

ARTÍCULO 6. Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción de la Dirección de Gestión de la Policía Fiscal y Aduanera, y de las Jefaturas de División que la integren. Los empleos de libre nombramiento y remoción de la Dirección de Gestión de la Policía Fiscal y Aduanera y de las Jefaturas de División que la integren, podrán ser provistos mediante nombramiento ordinario o a través de la figura de la designación de jefaturas tratándose de Jefaturas de División, con personal activo de la Policía Nacional, que sean comisionados para prestar sus servicios en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Así mismo, los empleos de Director Seccional cuya sede esté ubicada en cruce de frontera, terminal marítimo o fluvial o zonas de régimen aduanero especial podrán ser provistos mediante nombramiento ordinario con personal activo de las Fuerzas Armadas o de la Policía Nacional que sean comisionados para prestar sus servicios en la Entidad.

Cuando proceda la provisión de los empleos previstos en el presente artículo con personal activo de la Policía Nacional o de las Fuerzas Militares, según el caso, el régimen salarial y prestacional aplicable a dicho personal, mientras dure la comisión para la prestación de servicios en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, será el de esta última.

ARTÍCULO 7. Sistema de planta global. La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN tendrá un sistema de planta global y flexible consistente en un banco de cargos para todo el territorio nacional, que serán distribuidos por el Director General entre las distintas dependencias de la Entidad, atendiendo a las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 8. Cargos nacionales y su ubicación. Los empleados públicos de la Entidad son nombrados para todo el territorio nacional, sin embargo, para el ejercicio de sus funciones serán ubicados, dependiendo de las necesidades de los procesos y del servicio, en una dependencia o municipio específico a criterio del Director General de la Entidad.

En la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN se podrá, de conformidad con las normas existentes, crear empleos que tengan funciones de enlace en el exterior, cuando se justifique en necesidades permanentes de colaboración y consolidación de relaciones con servicios o administraciones tributarias o aduaneras de otros países u organismos internacionales o multilaterales. La remuneración de estos cargos será definida por el Presidente de la República en desarrollo de las competencias que le otorga la Constitución Política y la Ley 4 de 1992 o la norma que la adicione, modifique o sustituya.

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

ARTÍCULO 10. Término para la toma de posesión por reubicación de los empleados vinculados a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN. El empleado público que sea reubicado en otra dependencia dentro del mismo municipio deberá tomar posesión para asumir sus funciones a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de comunicación, tiempo durante el cual estará en la obligación de continuar prestando el servicio.

Cuando la nueva ubicación conlleve cambio de municipio dicho término podrá ser prorrogado por el Director General hasta por treinta (30) días calendario y el empleado tendrá derecho a los gastos generados por la nueva ubicación, de conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.5.4.5 del Decreto 1083 de 2015 o la norma que lo modifique o sustituya.

El incumplimiento de los términos aquí señalados conllevará a la declaratoria de abandono del cargo.

El Director General será competente para ubicar los cargos, pero podrá delegar esta facultad únicamente en personal directivo de la Entidad.

## CAPÍTULO II

### ENTES Y ÓRGANOS COMPETENTES EN LA ADMINISTRACIÓN, VIGILANCIA Y PARA LA GESTIÓN INTERNA DEL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA

ARTÍCULO 11. Entes y órganos competentes. Son entes y órganos competentes para la administración, vigilancia y para la gestión interna del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, los siguientes:

#### 11.1 De Administración y Vigilancia:

La Comisión Nacional del Servicio Civil.

#### 11.2 De Gestión Interna:

a) El Director General.

b) La Comisión de Personal.

c) La dependencia o dependencias a las que en el Decreto que regula la estructura de la Entidad le asigne las funciones de gestión y administración de personal.

d) Los Empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN con personal a cargo.

ARTÍCULO 12. Comisión Nacional del Servicio Civil. A la Comisión Nacional del Servicio Civil le corresponde, por expreso mandato del artículo 130 de la Constitución Política, la administración y vigilancia del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

A la Comisión Nacional del Servicio Civil, en ejercicio de la función de administración y vigilancia, le corresponde ejercer las competencias señaladas en la Constitución Política, en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionan o sustituyan.

La Comisión Nacional del Servicio Civil adelantará las funciones de administración y vigilancia del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, aplicando las normas específicas desarrolladas para el efecto en el presente Decreto-Ley, y con la colaboración de las dependencias de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que tienen asignadas funciones de gestión interna.

ARTÍCULO 13. Director General. Al Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN le corresponden las siguientes funciones relacionadas con la gestión interna del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad

Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN:

13.1 Formular la política institucional en materia de empleo público.

13.2 Impartir directrices para que el funcionamiento de los órganos de gestión interna se adelante de manera coordinada, evitando duplicidad de funciones.

13.3 Resolver los conflictos de competencias que se presenten entre los diferentes órganos de gestión interna del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

13.4 Reportar ante la Comisión Nacional del Servicio Civil los empleos que se proveerán mediante concurso de méritos diferenciando aquellos que son de nuevo ingreso de aquellos que se reservan para ascenso de conformidad con las reglas establecidas en el presente Decreto-Ley.

13.5 En desarrollo de los criterios generales que defina la Comisión Nacional del Servicio Civil, adoptar el sistema de evaluación del desempeño de los empleados públicos de la Entidad, atendiendo las particularidades del sistema específico de carrera administrativa previsto en el presente Decreto Ley.

Las funciones señaladas en los numerales 13.3 y 13.4 del presente artículo, podrán ser delegadas en empleados de nivel directivo de la Entidad.

ARTÍCULO 14. Comisión de Personal. La Comisión de Personal será un organismo colegiado conformado por dos (2) representantes del Director General y sus suplentes, y dos (2) representantes de los empleados y sus suplentes, elegidos para un periodo de dos (2) años.

Los representantes del Director General serán designados por este último y los representantes de los empleados, serán elegidos por votación directa, universal y secreta de todos los empleados públicos que ocupen empleos de carrera de la planta de personal permanente de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Los candidatos a ser representantes de los empleados deberán inscribirse personalmente dentro del término previsto, acreditando los requisitos y calidades que se establezcan en el reglamento. Adicionalmente, en el reglamento, se indicarán los requisitos de la convocatoria y el procedimiento que se debe seguir para tal fin.

La Secretaría Técnica de la Comisión estará en cabeza del Subdirector de Gestión del Empleo Público, o quien haga sus veces.

En el nivel desconcentrado de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, podrán establecerse comisiones de personal, cuya integración y funciones observarán los mismos criterios establecidos para la Comisión de Personal de que trata el presente artículo, y los siguientes artículos del presente Decreto-Ley. En todo caso, las reclamaciones por encargos, por desmejoramiento de condiciones laborales o solicitudes de exclusión de aspirantes de una lista de elegibles serán exclusivamente de competencia de la Comisión de Personal en el nivel central.

PARÁGRAFO. El Subdirector de Gestión del Empleo Público o de la dependencia que haga sus veces, o los coordinadores de los grupos de trabajo que la integren, bien sea de los órdenes central o desconcentrado, no podrán ser miembros de la Comisión de Personal.

ARTÍCULO 15. Funciones de la Comisión de Personal. Son funciones de la Comisión de Personal, las siguientes:

15.1 Velar porque los procesos de selección y evaluación del desempeño laboral se realicen conforme con lo establecido en el presente Decreto-Ley y en las demás disposiciones que lo reglamenten o desarrollen, sin perjuicio de las facultades de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

15.2 Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial.

15.3 Solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, excluir de la lista de elegibles a las 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.

15.4 Verificar que los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en el presente Decreto-Ley.

15.5 Conocer y decidir en primera instancia sobre reclamaciones que formulen los empleados públicos de carrera por la irregularidad en la provisión de empleos públicos mediante encargo, en aplicación de las normas previstas en el presente Decreto-Ley;

15.6 Conocer y decidir en primera instancia las reclamaciones que formulen los empleados públicos que hayan optado por el derecho preferencial a ser reincorporados cuando se les supriman sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos.

15.7 Poner en conocimiento de las autoridades competentes los hechos constitutivos de violación de las normas de carrera, para efectos de establecer las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a que haya lugar.

15.8 Proponer la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional diagnóstico y medición del

15.9 Elaborar los informes que se requieran para el cumplimiento de sus funciones.

15.10 Las demás funciones que le sean atribuidas por la Ley o el reglamento.

PARÁGRAFO. Los empates que surjan en las decisiones de la Comisión de Personal serán dirimidos por el jefe de Control Interno o por quien haga sus veces.

ARTÍCULO 16. Funciones de la dependencia o dependencias que tengan a su cargo la gestión y administración de personal. La dependencia o dependencias que tengan a su cargo la gestión y administración de personal, de acuerdo con el decreto de estructura de la Entidad, tendrán las siguientes funciones relacionadas con el objeto del presente Decreto-Ley:

16.1 Realizar la inducción una vez posesionado el aspirante que haya superado el concurso de ingreso o de ascenso.

16.2 Coordinar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación, directamente o a través de terceros.

16.3 Elaborar e implementar el plan estratégico de Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, en los términos que señale el reglamento.

16.4 Elaborar los instrumentos del sistema de evaluación del desempeño que califique de manera eficiente y eficaz a los empleados públicos que se rigen por el Sistema Específico de Carrera Administrativa, para aprobación del Director General en los términos señalados en el presente Decreto-Ley.

16.5 Entregar información y prestar asesoría, cuando la Comisión Nacional del Servicio Civil así lo requiera, respecto de las competencias laborales de los empleos públicos pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

16.6 Identificar y definir las competencias laborales que se desarrollen en el ejercicio de las funciones del empleo público a efectos de estructurar adecuadamente el proceso de movilidad.

16.7 Elaborar los proyectos de actos administrativos de creación o modificación de la planta de personal y del Manual Específico de Requisitos y Funciones, y someterlos a aprobación de las dependencias competentes.

16.8 Presentar para aprobación del Director General los postulados para llevar a cabo el concurso de ascenso, luego de haberse surtido el proceso de evaluación.

16.9 Definir los tramos profesionales y/o funcionales necesarios para la implementación de un modelo de movilidad, de acuerdo con lo dispuesto en este Decreto-Ley y en el correspondiente reglamento.

16.10 Organizar y administrar un registro sistematizado del talento humano de la Entidad, que facilite la formulación de programas internos y la toma de decisiones.

16.11 Las demás que le asigne la ley o el reglamento.

ARTÍCULO 17. Empleados públicos con personal a cargo. Los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN con personal a cargo son aquellos que ejercen jefatura o coordinación de equipos de trabajo, y deberán frente a la carrera administrativa cumplir con la función de evaluar el desempeño y hacer seguimiento permanente del personal a su cargo.

Así mismo, deberán entregar los informes que soliciten la dependencia o dependencias que tengan a su cargo la gestión y administración de personal.

### CAPÍTULO III

#### INSTRUMENTOS DE GESTIÓN INTERNA DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

ARTÍCULO 18. Instrumentos de gestión interna. De conformidad con las normas generales que regulan la carrera administrativa y lo dispuesto en el presente capítulo, son instrumentos de gestión interna del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, los siguientes:

18.1 La planta de personal.

18.2 El Manual Específico de Requisitos y Funciones.

18.3 El Plan Estratégico de Talento Humano.

18.4 El Registro Único de Personal -RUP.

18.5 El catálogo de cualificaciones públicas específicas del sector.

ARTÍCULO 19. Plan Estratégico de Talento Humano. El Plan Estratégico de Talento Humano es el instrumento técnico y de gestión por medio del cual se identifican las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, y, de esta manera, poder determinar las necesidades de ingreso, ascenso, movilidad, desarrollo, capacitación, formación, estímulos e incentivos.

El Plan Estratégico de Talento Humano debe incluir:

19.1 La identificación de brechas de capital humano

19.2 El análisis ocupacional y funcional de las actividades a desarrollar por los empleos, respecto de los procesos de la cadena de valor de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN.

19.3 La estructuración de la cualificación de los empleos a partir de la identificación de los perfiles y parámetros de calidad de los procesos de formación y capacitación.

19.4 La incorporación de la cualificación de los empleos al Catálogo de Cualificaciones Sectoriales administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

19.5 La identificación y determinación de los programas institucionales de formación y capacitación.

19.6 La identificación y determinación de los programas institucionales de seguridad, salud y bienestar en el trabajo.

19.7 La necesidad de provisión definitiva de empleos públicos, en cuyo caso constituye el principal insumo de la oferta de empleo público.

19.8 La determinación de estímulos e incentivos.

19.9 La determinación de la posibilidad de prestación de servicios a través de empleos temporales, medio tiempo o tiempo parcial.

19.10 La identificación de necesidades de reubicación o redistribución de los empleos en la planta de personal.

19.11 La creación de cuadros de empleos que permitan definir en función de los procesos internos de la Entidad criterios de movilidad, reubicación de puestos de trabajo, distribución de cargas laborales y procesos de adquisición de nuevas competencias laborales.

19.12 Cualquier medida que sea necesaria para la organización racional del empleo público.

ARTÍCULO 20. Registro Único de Personal -RUP. Sin perjuicio del registro administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, y del Sistema de Gestión de Personal - SIGEP administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Registro Único de Personal-RUP- es el instrumento técnico y de gestión por medio del cual la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN deja constancia de todas y cada una de las novedades y/o movimientos de personal, que se presenten en el desarrollo de la relación jurídica con los empleados de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

ARTÍCULO 21. Oferta de empleo público. La oferta de empleo público constituye el conjunto de cargos vacantes en forma definitiva con disponibilidad presupuestal para su nombramiento, que deben ser provistos a través de concurso de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Por lo tanto, hacen parte de la oferta de empleo público aquellos cargos que, aunque estén provistos temporalmente mediante encargo o provisionalidad, son identificados dentro de este instrumento de gestión para ser provistos mediante concurso de méritos.

#### CAPÍTULO IV

##### PROVISIÓN DE EMPLEOS

ARTÍCULO 22. Competencia para provisión de empleos. De acuerdo con la naturaleza de los empleos, su provisión se sujetará a las siguientes reglas:

22.1 Los empleos de libre nombramiento y remoción de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN serán provistos por nombramiento ordinario de la siguiente manera:

- a) El de Director general, por el Presidente de la República.
- b) El de jefe de Control Interno, por el Presidente de la República. c) Los demás empleos, por el Director General.

22.2 De período:

- a) El de Defensor del Contribuyente y del Usuario Aduanero, por el Presidente de la República.

22.3 Los empleos del Sistema Específico de Carrera serán provistos por el Director General.

ARTÍCULO 23. Clases de nombramiento. La provisión de empleos en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN se realizará mediante las siguientes clases de nombramiento:

23.1 Nombramiento ordinario. Es aquel mediante el cual se proveen en forma definitiva los empleos que, de conformidad con el presente Decreto-Ley, tienen el carácter de empleos de libre nombramiento y remoción.

23.2 Nombramiento en período de prueba. El nombramiento en período de prueba se rige por las disposiciones previstas en el presente Decreto-

Ley.

23.3 Nombramiento provisional. Es aquel que se hace a una persona para proveer de manera transitoria, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito y siempre que no hubiese sido posible el encargo.

ARTÍCULO 24. Prioridad para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

24.1 Con la persona que al momento de su retiro acreditaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.

24.2 Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

24.3 Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiera optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes.

24.4 Con la persona que haya renunciado con posibilidad de reingreso.

24.5 Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la lista de elegibles vigente para el empleo respectivo.

24.6 En estricto orden de mérito, con la utilización de la lista de elegibles si la vacancia se generó después de publicada la convocatoria del correspondiente concurso, siempre y cuando el empleo exija los mismos requisitos de ingreso y tenga funciones iguales o equivalentes.

PARÁGRAFO. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección.

ARTÍCULO 25. Formas de proveer los empleos de carrera administrativa. Las vacancias definitivas y temporales de los empleos de carrera administrativa se proveerán de la siguiente forma:

25.1 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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN y los empleados públicos de carrera administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que pretendan ascender. Mientras se proveen las vacantes definitivas a través de concurso los empleos serán provistos a través de encargo y, cuando ello no sea posible, de nombramiento provisional.

25.2 Las vacancias temporales son aquellas que se presentan cuando el titular del empleo público se encuentra en una situación administrativa que implique separación temporal del mismo. Los empleos de carrera en vacancia temporal se deben proveer a través del encargo y, cuando ello no sea posible, en nombramiento provisional.

25.3 El encargo y la provisionalidad se rigen por las siguientes reglas:

a) Encargo. Por el término de la vacancia temporal o hasta que se provea en forma definitiva el empleo, los empleados públicos de carrera

administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN deberán ser encargados de tales empleos, siempre y cuando acrediten los requisitos establecidos para su desempeño y no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año.

Serán encargados de manera preferente aquellos empleados públicos que en su última evaluación del desempeño hayan obtenido la calificación de bueno y no se encuentren en esta situación administrativa. En el evento en que no se reúnan estas condiciones, se podrá encargar a los empleados con calificación inferior de acuerdo con los parámetros que se establezcan en el sistema de evaluación del desempeño de la Entidad.

El empleado a encargar deberá tomar posesión del empleo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la comunicación del acto administrativo correspondiente. De no tomar posesión dentro del término indicado, se revocará el encargo sin que se requiera del consentimiento del empleado y se considerará que no ha aceptado dicho encargo.

La Entidad garantizará los principios de publicidad y transparencia en este modo de provisión temporal de empleos de carrera administrativa.

b) **Nombramiento en provisionalidad.** Es aquel que se hace a una persona para proveer de manera transitoria un empleo de carrera en vacancia temporal, o de manera excepcional vacantes definitivas, con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil. La duración del nombramiento será por el término de la vacancia.

El nombramiento en provisionalidad procederá ante la inexistencia de empleados públicos de carrera que puedan ser encargados, situación que se presenta cuando concurra una de las siguientes circunstancias:

i) No se cumplen los requisitos para el desempeño de los empleos a proveer.

ii) Se ha renunciado o no se ha aceptado un encargo en el último año de manera injustificada.

iii) Se está desempeñando un empleo en calidad de encargo sin que se haya superado el año en esta situación administrativa.

iv) Habiéndose ofertado internamente los empleos a proveer, los empleados públicos de carrera que cumplan los requisitos para el cargo, en el plazo concedido, no manifiestan interés en ser encargados.

Cuando no sea posible el encargo, procederá el nombramiento en provisionalidad a través de un proceso de selección con valoración objetiva de las capacidades y competencias. Para tales efectos se podrá hacer uso de las listas de elegibles vigentes de los concursos del Sistema Específico de Carrera de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que proporcione la Comisión Nacional del Servicio Civil, siempre y cuando el empleo exija los mismos requisitos de ingreso y tenga funciones iguales o equivalentes, sin afectar la posición en la lista para la provisión de vacantes definitivas conforme a lo dispuesto por este Decreto Ley.

**PARÁGRAFO.** Las reclamaciones contra la provisión de empleos mediante las modalidades de encargo o nombramiento provisional se deberán interponer, en primera instancia, ante la Comisión de Personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación del acto administrativo, sin que se suspendan sus efectos.

La segunda instancia le corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil, la cual se deberá interponer dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de la decisión de primera instancia de la Comisión de Personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

En el evento de prosperar la reclamación, se procederá de manera inmediata a la terminación del encargo o a la desvinculación del empleado nombrado en provisionalidad, según el caso.

ARTÍCULO 26. Terminación anticipada del encargo. El Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, dará por finalizado mediante acto administrativo motivado el encargo si se constata alguno de los siguientes supuestos:

26.1 El empleo público cuya vacancia definitiva justificó el encargo, es provisto mediante concurso de méritos.

26.2 Finaliza la situación administrativa que dio lugar a la vacancia temporal.

26.3 El resultado del proceso de evaluación del desempeño denota un insuficiente desempeño de las funciones asignadas.

26.4 Cuando se presente alguna de las causales de desvinculación previstas en el presente Decreto -Ley.

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

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

27.2 Finaliza la situación administrativa que dio lugar a la vacancia temporal.

27.3 El resultado del proceso de seguimiento laboral denota un inadecuado desempeño de las funciones asignadas. En este supuesto será indispensable que se adelante la correspondiente actuación administrativa, se permita el ejercicio del derecho de contradicción y de defensa y que la decisión se motive.

27.4 Cuando se presente alguna de las causales de desvinculación previstas en el presente decreto.

## CAPÍTULO V

### INGRESO Y ASCENSO A LOS CARGOS, Y MOVILIDAD EN EL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA

ARTÍCULO 28. Obligatoriedad de los concursos. El ingreso y el ascenso en los empleos públicos del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -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 Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -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 podrán establecer criterios objetivos de prelación para determinar la ubicación de los empleos.

ARTÍCULO 29. Del ingreso. Para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, deberán adelantarse concursos de ingreso en los cuales participarán todos los ciudadanos que reúnan

los requisitos de los empleos ofertados.

ARTÍCULO 30. Concurso de ascenso. Para la provisión definitiva de los empleos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, se deberá adelantar concursos de ascenso como forma de dinamizar la movilidad. Estos procesos tienen por finalidad reconocer la capacitación, desempeño y desarrollo constante de conocimientos técnicos y competencias laborales específicas en el ejercicio de la función de los empleados que pertenezcan al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad.

El concurso será de ascenso cuando:

30.1 La vacante o vacantes a proveer pertenezcan a la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN en los niveles profesional, técnico o asistencial.

30.2 Existan empleados públicos con derechos de carrera del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos que se van a convocar a concurso, y

30.3 El número de los empleados escalafonados que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos que se van a convocar a concurso es igualo superior al número de empleos a proveer.

De cumplirse con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso entre el treinta (30%) y cincuenta por ciento (50%) de las vacantes a proveer. Las vacantes restantes se proveerán a través de concurso de ingreso.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso se inscribe un número menor de empleados escalafonados en carrera por empleo a proveer, el concurso continuará adelantándose para procurar la movilidad vertical de quienes superen el proceso selectivo. Los empleos públicos no provistos serán ofertados en concurso de ingreso.

ARTÍCULO 31. Requisitos para participar en el concurso de ascenso. Para participar en los concursos o procesos de selección de ascenso, el empleado de carrera deberá cumplir los siguientes requisitos:

31.1 Acreditar derechos de carrera en el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

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

31.3 Haber obtenido calificación bueno en la evaluación del desempeño del año inmediatamente anterior.

31.4 No existir decisión administrativa ejecutoriada que haya declarado responsable disciplinariamente por falta grave al empleado público de carrera dentro de los tres (3) años anteriores a la convocatoria.

31.5 No existir decisión administrativa o judicial ejecutoriada que haya declarado responsable penal, o fiscalmente al empleado público de carrera dentro de los tres (3) años anteriores a la convocatoria.

PARÁGRAFO 1. La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, al reportar la Oferta Pública de Empleos, deberá identificar aquellos que se deben proveer a través del concurso de ascenso. La Comisión Nacional del Servicio Civil validará la información y determinará el tipo de concurso en el acto administrativo que fije las reglas del proceso de selección.

PARÁGRAFO 2. Para efectos del numeral 31.3 y para aquellos empleados que, por encontrarse en situación administrativa, no cuenten con evaluación del desempeño en el año inmediatamente anterior se tendrá en cuenta la última evaluación del desempeño siempre y cuando esta no tenga una antigüedad superior a cuatro (4) años.

ARTÍCULO 32. Etapas del proceso de selección para ingreso y ascenso. El proceso de selección para el ingreso o ascenso de los empleos públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales 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 la carrera en período de prueba.

El contenido y objeto de estas etapas se define a continuación:

32.1 Convocatoria. Es el acto administrativo expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, que previa coordinación y planeación con la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, determina de manera precisa las reglas a que ha de sujetarse el proceso de selección para el ingreso o ascenso en el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

La convocatoria es la ley del concurso y 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.

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.

32.2 Reclutamiento. En esta etapa del concurso, se realiza la inscripción del mayor número de aspirantes posible que reúnan los requisitos debidamente comprobados, para el desempeño del empleo o empleos objeto del concurso, conforme a las reglas específicas establecidas en la convocatoria.

32.3 Aplicación y evaluación de las pruebas de selección. Los aspirantes al ingreso o ascenso a los empleos públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, que fueren admitidos por reunir los requisitos exigidos en la convocatoria, deberán presentar las pruebas o instrumentos de selección correspondientes, las cuales tienen como finalidad valorar y calificar los conocimientos, competencias laborales, aptitudes, habilidades y potencialidades del aspirante.

Las pruebas o instrumentos de selección, así como la evaluación y su calificación, se regirán por las siguientes reglas:

a) Mínimo se realizarán 2 pruebas, una de las cuales será un examen de conocimiento y/o de aplicación que tendrá carácter eliminatorio. Las restantes pruebas que se realicen tendrán carácter clasificatorio.

b) La convocatoria establecerá el número y clases de pruebas señalando cuales tienen carácter eliminatorio y/o clasificatorio.

c) La convocatoria determinará las pruebas de confiabilidad e integridad a aplicar en los concursos de ingreso y ascenso.

d) Las pruebas aplicadas o a utilizarse en los procesos de selección tienen carácter reservado, solo serán de conocimiento de las personas que indiquen la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación.

e) Se diseñarán para identificar y medir las competencias de los aspirantes, de acuerdo con lo señalado en el Manual Específico de Requisitos y Funciones.

f) Tendrá derecho a integrar la lista quien obtenga como mínimo el puntaje total aprobatorio que se establezca en la convocatoria.

g) 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.

32.4 Lista de Elegibles. La lista de elegibles se conformará en estricto orden de mérito de acuerdo con la sumatoria de los puntajes ponderados obtenidos por el aspirante de las pruebas de selección definidas en la convocatoria. La Comisión Nacional del Servicio Civil enviará la lista de elegibles a la Entidad dentro de los 10 días hábiles siguientes para realizar, en estricto orden de resultados, los correspondientes nombramientos en periodo de prueba.

32.5 Nombramiento en periodo de prueba. Será de seis (6) meses contados a partir de la posesión en el empleo en el cual fue nombrado el aspirante. Al finalizar el periodo, el empleado público será calificado en su desempeño aplicando los criterios que se determinen en los instrumentos de evaluación de acuerdo con lo dispuesto en el presente decreto ley. Si la calificación que se obtiene es insuficiente, la Entidad declarará la insubsistencia y hará el correspondiente nombramiento en periodo de prueba siguiendo el orden de la lista de elegibles. Si quien obtiene la calificación de insuficiente ya es empleado de carrera y el concurso implica un ascenso, deberá retornar al empleo público anterior respecto del cual se generó durante este tiempo la correspondiente situación administrativa.

ARTÍCULO 33. Ejecución oportuna de los procesos de selección. En consideración a los principios de celeridad y eficacia de la función administrativa de que trata el artículo 209 de la Constitución Política, y para un adecuado y oportuno funcionamiento del Sistema Específico de Carrera Administrativa, el tiempo de duración del proceso de selección, desde el acto de convocatoria hasta la conformación de las listas de elegibles, será máximo de doce (12) meses.

ARTÍCULO 34. Periodicidad de los concursos. Cada año se deberá convocar a concurso para la provisión definitiva de los empleos de la planta de personal de la Entidad.

ARTÍCULO 35. Notificaciones y comunicaciones. Las notificaciones y comunicaciones a quienes participen en los concursos para la provisión de empleos de Carrera Administrativa, de Administración y de Control Tributario, Aduanero y Cambiario en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, se realizará utilizando para el efecto los medios electrónicos, tales como la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de la Entidad, así como los correos electrónicos registrados por los participantes en los concursos respectivos. Los términos serán los establecidos en las normas del sistema general de carrera administrativa.

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.

ARTÍCULO 37. Reclamaciones. Contra las decisiones que afecten de manera individual, particular y concreta a quienes se inscriban para participar en los concursos, en cualquiera de sus etapas, solamente procederá la reclamación en única instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Lo anterior de conformidad con las disposiciones que regulan el procedimiento ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, la cual podrá delegar el conocimiento y decisión de las reclamaciones en el organismo que prepare, evalúe y califique las pruebas.

ARTÍCULO 38. Abstención de nombramiento. Recibida la lista de elegibles y previo a efectuar el nombramiento, la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -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.

ARTÍCULO 39. Movilidad vertical. La movilidad vertical se presenta cuando existe cambio de categoría y grado, por tanto, se provee de manera definitiva a través de concurso de ascenso un empleo de superior jerarquía.

La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN procurará la movilidad vertical mediante concursos de ascenso identificando los empleos públicos en el porcentaje establecido en este Decreto - Ley, en cada una de las ofertas de empleo. En los concursos de ascenso como criterios de evaluación con carácter clasificatorio se tendrá en cuenta la experiencia adquirida al interior de la Entidad y los resultados de las evaluaciones de desempeño de los últimos tres años. Así mismo, no se requerirá la medición de competencias comportamentales generales y específicas del empleado público cuando estas ya han sido acreditadas previamente por la Entidad. En los periodos de prueba se debe tener presente que la adquisición de nuevas competencias laborales y responsabilidades constituye parte del proceso de aprendizaje y conocimiento acumulado que el empleado público de carrera administrativa desarrolla en el ejercicio de las funciones.

Los empleos públicos de la-Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN se agrupan en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

En el sistema específico de carrera administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN la categoría y el grado identifica la posición jerárquica que ocupa un empleo público dentro del correspondiente nivel.

La correcta agrupación de empleos públicos dentro de una categoría y grado jerárquico requiere la revisión y modificación de la planta de personal y del Manual Específico de Requisitos y Funciones.

## CAPÍTULO VI

### PROCESO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 40. Formación y capacitación. Es el proceso sistemático, integral y continuo orientado al mejoramiento de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, personales y grupales de los empleados públicos de la -DIAN, sin distingo del tipo de vinculación laboral, con el fin de incentivar su desarrollo profesional y lograr un nivel óptimo en la prestación de los servicios de la Entidad.

ARTÍCULO 41. Objetivos del proceso de formación y capacitación. El proceso de formación y capacitación debe estar orientado a propiciar el desarrollo y la formación permanente de los empleados de la Entidad, con miras a atender las necesidades del servicio y fortalecer las competencias que requiere el empleado.

ARTÍCULO 42. Plan Institucional de Capacitación -PIC. De acuerdo con las políticas y lineamientos de formación y capacitación que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública, la dependencia o dependencias que tengan a su cargo la gestión y administración de personal, propondrá anualmente el respectivo componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano.

Las Direcciones Seccionales y demás dependencias de la Entidad, propondrán ante la dependencia competente, las necesidades de capacitación que requieran, a fin de que estas puedan ser analizadas, aprobadas e incorporadas en el componente de capacitación institucional.

Los planes institucionales de capacitación regirán para la vigencia fiscal correspondiente.

ARTÍCULO 43. Programa de inducción y programa de reintucción. El componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano debe contemplar el programa de inducción y el programa de reintucción. El primero dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional y a su nuevo empleo, durante el término que señale la reglamentación interna; el segundo dirigido a todos los empleados de la Entidad, cuando se presenten cambios organizacionales y normativos que ameriten ser comunicados y asumidos por todos.

Parágrafo. Los programas de inducción y reintucción se podrán adelantar por parte de la Entidad en forma presencial y/o virtual.

ARTÍCULO 44. Programa de salvaguarda de la información generada en el ejercicio del empleo. Uno de los componentes de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano debe contemplar un programa encaminado a gestionar el conocimiento tácito y explícito que se genera en el ejercicio mismo de las funciones del empleo mediante procedimientos internos encaminados a su salvaguarda cuando se presenten nuevos ingresos, ascensos, traslados y retiros del servicio con la contribución de todos los procesos en especial de las áreas relacionadas con tecnología, analítica y seguridad de la información.

ARTÍCULO 45. Programa encaminado al desarrollo de nuevas competencias laborales. Uno de los componentes de Capacitación del Plan estratégico de talento humano estará encaminado a generar competencias laborales que le permitan a los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN adquirir habilidades gerenciales, de manejo de personal, coordinación y evaluación de equipos de trabajo y transmisión del conocimiento adquirido en la función a efectos de viabilizar los procesos de movilidad del personal, la asunción de mayores responsabilidades enmarcadas en el perfil profesional de los empleos públicos y posibilitar, en el caso de los empleados de carrera administrativa, las designaciones, asignaciones o comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción.

ARTÍCULO 46. Participantes de los procesos de formación y capacitación. A los programas de formación y capacitación que, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal ofrezca la Entidad, tendrán acceso los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales

DIAN, vinculados a ella a través de las diferentes modalidades, en los términos y condiciones fijadas por la Entidad para cada programa en particular.

## CAPÍTULO VII

### EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

ARTÍCULO 47. Evaluación del desempeño de empleados públicos de carrera administrativa. La evaluación del desempeño es la valoración de la gestión individual de los empleados públicos de carrera administrativa efectuada anualmente. La evaluación debe ser motivada y realizarse de forma transparente, sistemática y periódica con el propósito de medir con objetividad los resultados, logros y competencias de los empleados en el desempeño de su empleo e identificar oportunidades de mejora y desarrollo que se requieren para su formación. Los instrumentos de evaluación de desempeño, en todo caso, deben contemplar un análisis integral de la labor del empleado público que refleje de manera efectiva cómo se desarrollan las funciones y el impacto de las mismas en el ejercicio de las competencias asignadas a la Entidad.

ARTÍCULO 48. Etapas del proceso de evaluación del desempeño. El sistema de evaluación del desempeño adoptado por el Director General comprenderá las siguientes etapas para el proceso de evaluación del desempeño:

48.1 Concertación: Etapa en la que se establece un acuerdo entre el jefe inmediato y el empleado público de carrera respecto de los compromisos laborales y las competencias funcionales y/o comportamentales que serán objeto de evaluación.

Este ejercicio se llevará a cabo durante el primer mes del periodo a evaluar. Una vez finalizado este término sin que se llegue a un acuerdo, el jefe inmediato establecerá los compromisos laborales y determinará las competencias funcionales y/o comportamentales que deben ser objeto de evaluación, dejando la correspondiente constancia en la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano.

48.2 Seguimiento: La evaluación del desempeño debe basarse en evidencia que denote los logros y desaciertos en el desarrollo de las funciones, tareas y responsabilidades efectivamente asignadas. Por ello, el seguimiento laboral debe ser continuo a efectos de verificar el nivel de avance en el cumplimiento de los compromisos laborales concertados y el desarrollo de competencias laborales. Este seguimiento permitirá formular los correctivos y recomendaciones que se requieran para el mejoramiento del desempeño funcional y comporta mental del evaluado.

48.3 Calificación: Corresponde a la medición de los resultados obtenidos por el empleado público durante el periodo evaluado conforme a las evidencias que dieron cuenta de su desempeño y comportamiento.

ARTÍCULO 49. Categorías de la evaluación de desempeño. La evaluación del desempeño de los empleados pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN tendrá como resultado alguna de las siguientes categorías: (i) bueno, (ii) aceptable o (iii) insuficiente. Las categorías, escalas y demás elementos de la evaluación del desempeño deben desarrollarse y pueden ser ampliadas en el sistema de evaluación del desempeño que adopte el Director General de la Entidad siguiendo los criterios generales que defina la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El empleado público de carrera que obtenga una calificación aceptable debe someterse a un plan de mejoramiento que le permita alcanzar un mejor desempeño en el ejercicio de las responsabilidades, funciones y tareas asignadas y reforzar y/o desarrollar competencias laborales.

El empleado público de carrera que obtenga calificación insuficiente deberá ser desvinculado del cargo adelantando el correspondiente procedimiento de declaratoria de insubsistencia.

ARTÍCULO 50. Evaluación del desempeño, estímulos e incentivos laborales. La evaluación de desempeño constituye un elemento a tener en cuenta para el otorgamiento de estímulos e incentivos a los empleados públicos del Sistema Específico de Carrera Administrativa, con el propósito de fomentar una cultura basada en la excelencia; afianzar el sentido de pertenencia con la Entidad; fortalecer las competencias y el plan de desarrollo de cada uno de los empleados de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

ARTÍCULO 51. Efectos de la evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño se tendrá en cuenta para:

51.1 Determinar la permanencia en el servicio.

51.2 Adquirir derechos de carrera y/o ascender dentro de ella.

51.3 Otorgar estímulos e incentivos.

51.4 Conceder comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción.

51.5 Establecer rutas de movilidad.

51.6 Acceder y mantener el encargo.

51.7 Participar en los procesos de selección para ascensos.

51.8 Conceder comisiones de estudio.

51.9 Planificar la formación y la capacitación.

51.10 Mejorar el clima laboral y orientarla cultura organizacional.

51.11 Valorar el modelo de gestión de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

51.12 Redefinir perfiles profesionales, equipos de trabajo y cuadros de empleo.

ARTÍCULO 52. Obligación de evaluar el desempeño. El jefe inmediato del empleado público será el responsable de evaluar el desempeño laboral

del personal a su cargo, sin perjuicio de la participación en la evaluación de otros empleados de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN que hayan intervenido en los procesos en los cuales concurra el evaluado.

La evaluación del desempeño deberá ser motivada y será indispensable que la Entidad soporte la valoración realizada a través de evidencias que den cuenta tanto del cumplimiento como del incumplimiento de los compromisos. De igual manera, sólo se podrá evaluar el desempeño laboral respecto de las funciones efectivamente asignadas al empleado de carrera administrativa.

Para estos efectos, los evaluadores deberán aplicar la metodología que apruebe para tal fin el Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

De conformidad con el Código General Disciplinario o las normas que lo modifiquen o sustituyan, el incumplimiento del deber de evaluar de manera oportuna constituye falta disciplinaria, sin que esto lo exonere de cumplir con su obligación y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado para la evaluación.

ARTÍCULO 53. Declaratoria de insubsistencia. El nombramiento del empleado público del Sistema Específico de Carrera Administrativa, deberá declararse insubsistente en forma motivada, cuando obtenga calificación correspondiente a la categoría o nivel "insuficiente" como resultado de la evaluación definitiva.

Podrá declararse la insubsistencia como resultado de una evaluación de desempeño extraordinaria cuando sobre evidencia se establezca que existe un incumplimiento sistemático de las funciones que comprometa de manera grave el funcionamiento de la Entidad y, en general, las necesidades del servicio. Esta posibilidad podrá utilizarse cuando haya transcurrido como mínimo tres meses de la evaluación final, comprendiendo todo el periodo no evaluado y sin desconocer las evaluaciones eventuales realizadas.

Contra el acto administrativo que declara la insubsistencia procede el recurso de reposición.

ARTÍCULO 54. Sistema de evaluación de los empleados públicos del Sistema Específico de Carrera. En desarrollo de las facultades de gestión y administración del talento humano de la Entidad, el Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN de acuerdo con los criterios generales fijados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante resolución, adoptará el sistema de evaluación del desempeño de los empleados públicos del Sistema Específico de Carrera.

Este sistema tendrá en cuenta parámetros objetivos, cualitativos y cuantitativos previamente señalados al cumplimiento de metas y objetivos institucionales. Lo anterior de conformidad al plan anual de gestión adoptado para cada una de las dependencias.

No podrá incidir en la evaluación del desempeño la afectación que en el ejercicio de las funciones se ocasione como consecuencia de licencias de enfermedad debidamente acreditadas. En estos supuestos se deberá hacer el correspondiente ajuste en los compromisos que son objeto de medición.

En el acto administrativo que adopte el sistema se deberán definir los periodos de calificación, los componentes, las escalas de valoración con su respectiva interpretación; el puntaje mínimo satisfactorio y el que indique el nivel de excelencia para efectos de estímulos, incentivos, criterios de desempate para su otorgamiento y el procedimiento de comunicación.

Contra la evaluación del desempeño de los empleados públicos del Sistema Específico de Carrera procederá el recurso de reposición ante el responsable de evaluar y el recurso de apelación ante el superior inmediato de éste.

ARTÍCULO 55. Evaluación del Desempeño de los Empleados Públicos de Libre Nombramiento y remoción. El Director General podrá diseñar

instrumentos y metodologías para evaluar el desempeño de los empleados de libre nombramiento y remoción sin que la existencia de éstos desnaturalice la competencia discrecional de retiro que le es reconocida.

ARTÍCULO 56. Medición del desempeño laboral de los Empleados Públicos nombrados en provisionalidad. Corresponde al director general adoptar la metodología de medición laboral aplicable a los provisionales para que estos puedan ser partícipes de los planes de capacitación, estímulos e incentivos. Así mismo, dicha metodología servirá para motivar los actos administrativos de desvinculación cuando no se desarrollen adecuadamente las funciones del empleo.

En todo caso, la motivación del retiro del servicio antes de que finalice la causa que dio lugar a la provisionalidad deberá garantizar:

- a) La existencia de un procedimiento administrativo previo.
- b) El respeto por el derecho de contradicción y de defensa, y.
- c) La constatación del inadecuado al desempeño a través de evidencias objetivas.

La metodología de medición laboral prevista en el presente artículo contendrá categorías que reflejen el adecuado cumplimiento de las funciones asignadas y el desarrollo de las competencias laborales.

## CAPÍTULO VIII

### COMPETENCIAS LABORALES

ARTÍCULO 57. Competencias laborales. Se definen como la capacidad de una persona para desarrollar en diferentes contextos, con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados, las funciones inherentes a un empleo. Esta capacidad está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que deben poseer, demostrar y mejorar los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Las competencias laborales son de dos (2) tipos:

57.1 Competencias funcionales.

57.2 Competencias comportamentales.

ARTÍCULO 58. Competencias funcionales. Hacen referencia a las habilidades y conocimientos aplicados que debe tener el empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN para llevar a cabo las funciones de su empleo, de conformidad con los criterios de calidad definidos por la Entidad. En el Manual Específico de Requisitos y Funciones se indicarán las competencias funcionales para el adecuado desempeño de cada cargo.

ARTÍCULO 59. Competencias comportamentales. Hacen referencia al conjunto de atributos personales que caracterizan la conducta del empleado público, los cuales favorecen el desempeño exitoso de las tareas y funciones asignadas, así como la adecuada interacción con diferentes grupos de interés de acuerdo con los principios del código de integridad adoptado por la Entidad.

ARTÍCULO 60. Normalización y certificación de competencias laborales. La identificación, definición, normalización, evaluación y certificación de las competencias laborales que deben demostrar y desarrollar los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN deberán adelantarse por la dependencia o dependencias que tengan a su cargo la gestión y administración de personal.

ARTÍCULO 61. Identificación y definición de competencias laborales. Las competencias laborales identificadas y definidas deberán estar incluidas en el Manual Específico de Requisitos y Funciones, y constituyen uno de los componentes principales del proceso de movilidad que se adopte para la Entidad.

## CAPÍTULO IX

### SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 62. Concepto. Las situaciones administrativas son las diferentes circunstancias en las que pueden encontrarse los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, vinculados a ésta a través de las diversas modalidades previstas en el presente Decreto-Ley, durante el desarrollo de su relación laboral de carácter legal y reglamentario con la Entidad.

ARTÍCULO 63. Competencia. El Director General a su delegado, tiene la facultad para decidir las diferentes situaciones administrativas de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN.

ARTÍCULO 64. Situaciones administrativas. Los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN pueden encontrarse en cualquiera de las siguientes situaciones administrativas:

64.1 En servicio activo. Los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN en servicio activo estarán en disponibilidad para atender el cumplimiento de sus funciones en forma permanente, según las necesidades del servicio y pueden encontrarse en situación de:

- a) Designación de Jefatura.
- b) Designación en empleo de Asesor.
- c) Asignación de Jefatura.
- d) Encargo.
- e) En comisión de servicios.
- f) En comisión especial de servicios.

64.2 Separados temporalmente del servicio.

- a) En licencia ordinaria no remunerada.

- b) En licencia de maternidad o paternidad.
- c) En licencia por enfermedad general o profesional o accidente de trabajo.
- d) En licencia remunerada para participar en eventos deportivos.
- e) En licencia remunerada por luto.
- f) En permiso.
- g) En suspensión del ejercicio del cargo por orden judicial, disciplinaria o fiscal.
- h) En comisión de estudio.
- i) En comisión para desempeñar empleo de libre nombramiento y remoción.
- j) En comisión para cumplir período de prueba.
- k) Comisión de capacitación.
- l) Comisión para investigación.
- m) En comisión sindical.
- n) En vacaciones.

ARTÍCULO 65. Designación de jefatura. La designación de Jefatura es la situación administrativa por medio de la cual los empleados públicos del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN desempeñan las funciones de dirección, coordinación, supervisión y control de la Entidad y sus diferentes dependencias.

ARTÍCULO 66. Reglas de la designación de jefatura. La designación de jefatura se hará en forma indefinida; no obstante, el Director General o en quien este delegue, podrá darla por terminada en cualquier momento o por desvinculación del empleado del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad.

El empleado deberá tomar posesión de la designación de jefatura dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su comunicación.

El empleado designado, mientras permanezca en dicha situación, tendrá derecho a devengar:

66.1 La prima de dirección fijada para cada jefatura, y

66.2 La diferencia salarial entre la asignación básica del cargo del cual es titular y la asignación básica del cargo de referencia que corresponda a la jefatura en la cual es designado.

Igualmente, durante el término de la designación en la jefatura, el empleado conservará todas las prerrogativas del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad.

Para todos los efectos legales, quienes sean designados para desempeñar una jefatura, se identificarán como jefes de la respectiva dependencia utilizando la denominación de ésta.

El ejercer la designación de jefatura hace parte de los deberes de todo empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Al cesar la designación de jefatura, el empleado se reintegrará automáticamente al cargo del Sistema Específico de Carrera Administrativa del cual es titular y continuará devengando únicamente la respectiva asignación básica, sin que ello implique desmejoramiento salarial en ningún caso.

ARTÍCULO 67. Requisitos de la designación de jefatura. La designación de jefatura tendrá lugar, siempre y cuando, concurren las condiciones que se señalan a continuación:

67.1 Jefaturas del Nivel Directivo: El empleado del Sistema Específico de Carrera Administrativa a designar debe cumplir con los requisitos que establezca el Manual de Requisitos y Funciones para el respectivo empleo.

67.2 Jefaturas de División y Grupo Interno de Trabajo: El empleado del Sistema Específico de Carrera Administrativa a designar debe cumplir con los requisitos de educación, experiencia y competencias que establezca el perfil de la jefatura que defina la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

67.3 Los empleos de Director Seccional: Serán provistos mediante la figura de la designación con funcionarios del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, salvo los de Director Seccional de Aduanas o de Director Seccional de Impuestos y Aduanas, cuya sede esté ubicada en cruce de frontera o terminal marítimo o fluvial, que podrán ser provistos con personal activo de las Fuerzas Armadas o de la Policía Nacional.

La designación de empleados del Sistema Específico de Carrera Administrativa en los empleos señalados en el numeral 67.1, se entiende sin perjuicio de la opción del nominador de efectuar la provisión mediante nombramiento ordinario.

ARTÍCULO 68. Designación en empleo de Asesor. La designación en empleo de Asesor es la situación administrativa por medio de la cual los empleados públicos del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN desempeñan las funciones de los empleos del nivel jerárquico Asesor de la Planta de Personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN.

Esta designación, en lo que le sea compatible, se rige por las mismas reglas y requisitos fijados para la figura de la designación de jefatura.

Parágrafo. La designación de empleados de carrera del Sistema Específico de Carrera Administrativa en cargos del nivel Asesor será realizada,

sin perjuicio de la opción del nominador de efectuar la provisión mediante nombramiento ordinario de estos empleos que son de libre nombramiento y remoción, según lo previsto en el presente Decreto-Ley.

ARTÍCULO 69. Vacancias en la designación de jefatura. Las vacancias de los empleados públicos nombrados o designados en una jefatura, podrá solventarse haciendo uso del encargo o la asignación según corresponda.

ARTÍCULO 70. Asignación de jefatura. En los casos de vacancia de los empleados públicos nombrados o designados en una jefatura, podrán asignarse dichas funciones, a un empleado que pertenezca al Sistema Específico de Carrera en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN para que las ejerza en forma temporal.

ARTÍCULO 71. Reglas de la asignación de jefatura. La asignación se hará por un término máximo de un (1) año que solo podrá prorrogarse por seis (6) meses más cuando las necesidades del servicio así lo requieran. No obstante, el Director General, podrá darla por terminada en cualquier momento.

Si la asignación de jefatura es generada por vacancia definitiva, el asignado, mientras permanezca en dicha situación, tendrá derecho a percibir la asignación básica del grado salarial al que corresponde la jefatura, al igual que la prima de dirección fijada para la misma.

El empleado deberá tomar posesión de la asignación de jefatura dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su comunicación.

El ejercer la asignación de jefatura hace parte de los deberes de todo empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

ARTÍCULO 72. Requisitos de la asignación de jefatura. La asignación de jefatura tendrá lugar, siempre y cuando, concurren las condiciones que se señalan a continuación:

72.1 Jefaturas del Nivel Directivo: El empleado del Sistema Específico de Carrera a ser asignado debe cumplir con los requisitos que establezca el Manual de Requisitos y Funciones para el respectivo empleo.

72.2 Jefaturas de División y Grupo Interno de Trabajo: El empleado del Sistema Específico de Carrera a ser asignado debe cumplir con los requisitos de educación y experiencia que establezca el perfil de la jefatura definido por la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

ARTÍCULO 73. Requisito especial para designación o asignación de Jefatura, designación en empleo de Asesor o comisión para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción. Como medida de observancia y amparo de los derechos contemplados mediante la Ley 1257 de 2008 y demás normas concordantes, no podrá ser designado o asignado en jefatura, quien fuere condenado en primera instancia por conductas que atenten contra la libertad, integridad o formación sexuales en los últimos cinco (5) años aun cuando el recurso de apelación, si lo hubiere, no haya sido decidido.

Tampoco podrá ser designado o asignado en jefatura, o ser designado en empleo de asesor o ser comisionado para desempeñar cargo de libre nombramiento y remoción, quien en segunda instancia haya sido condenado penalmente por delitos que atenten contra la libertad, integridad o formación sexuales, en los últimos cinco (5) años o se encuentren en trámite los recursos extraordinarios.

Cuando se presente alguna de las situaciones previstas en los incisos anteriores, el Director General dará por terminada la situación administrativa mediante acto administrativo motivado en tales circunstancias.

ARTÍCULO 74. . Encargo. La situación administrativa de encargo se rige por lo señalado en el presente Decreto-Ley.

ARTÍCULO 75. Comisión de Servicios. La comisión de servicios se presenta cuando un empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN ejerce temporalmente las funciones propias de su empleo en lugar diferente de la sede habitual de su trabajo o cumple misiones especiales, en el país o en el exterior.

También puede otorgarse para asistir a cursos de inducción, reinducción, capacitación o actualización, reuniones, conferencias, seminarios, para realizar trabajos de investigación o visitas de observación que interesen a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

El cumplimiento de las comisiones de servicios hace parte de los deberes de todo empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

ARTÍCULO 76. Viáticos y gastos de transporte. La comisión de servicios puede dar lugar al pago de viáticos y gastos de transporte, los cuales se fijarán en el acto administrativo que la confiere, de conformidad con la normativa vigente.

Cuando la totalidad de los gastos que genere la comisión de servicios sean asumidos por otra entidad u organismo no habrá lugar al pago de viáticos y gastos de transporte por parte de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN. Tampoco habrá lugar a su pago cuando la comisión de servicios se confiera dentro de la misma ciudad.

Si los gastos que genera la comisión son asumidos de forma parcial por otra entidad u organismo, únicamente se reconocerá la diferencia.

ARTÍCULO 77. Término de las comisiones de servicio. El término de duración de las comisiones de servicio en la Entidad será hasta por noventa (90) días, salvo aquellas que recaigan en empleados públicos que cumplan funciones de inspección, vigilancia, control y fiscalización tributaria, aduanera y/o cambiaria.

La comisión de servicios será concedida mediante acto administrativo conforme a las disposiciones vigentes.

No estarán sujetas a los términos de duración establecidos en el inciso anterior las comisiones que por su naturaleza exijan una duración mayor, a juicio del Director General de la Entidad.

El acto administrativo que confiere la comisión de servicios indicará el término de su duración. La comisión de servicios al exterior se concederá por el tiempo estrictamente necesario para el cumplimiento del objeto de la misión de conformidad con el término dispuesto en el presente artículo.

ARTÍCULO 78. Comisión especial de servicios. La comisión especial de servicios se presenta cuando se designa a un empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN para ejercer temporalmente funciones relacionadas con la planeación, seguimiento, desarrollo, ejecución y/o implementación de proyectos estratégicos de la Entidad que requieren dedicación exclusiva, ya sea en su sede habitual de trabajo o en una sede diferente.

Los empleados públicos que se encuentren en comisión especial de servicios mantendrán las mismas condiciones salariales aplicables al momento de ser designado, sin perjuicio de los estímulos o incentivos adicionales que pudieran establecerse.

ARTÍCULO 79. Permiso del Gobierno. Cuando la comisión de servicios al exterior surja con ocasión de una invitación de gobierno extranjero u organismo internacional, y medien las circunstancias establecidas en el artículo 129 y en el numeral 18 del artículo 189 de la Constitución Política, se deberá tramitar el permiso respectivo ante el Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 80. Comisión de carácter reservado. El empleado público se encuentra en comisión de carácter reservado cuando, en consideración del Director General de la -DIAN, y en virtud de la protección de la seguridad fiscal del Estado Colombiano y del orden público económico nacional, la naturaleza de las labores que vaya a desarrollar exija su realización de manera secreta, para garantizar y proteger sus resultados.

Los gastos de transporte y viáticos que se originen en el cumplimiento de las comisiones de carácter reservado estarán a cargo de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, independientemente de que el empleado comisionado sea o no empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

El término de duración de esta clase de comisiones se fijará en cada caso particular por el Director General.

El Director General implementará los mecanismos y la forma del otorgamiento y legalización de este tipo de comisiones, con el fin de garantizar su total confidencialidad.

ARTÍCULO 81. Comisión de capacitación. La comisión de capacitación se podrá conceder con el objeto de desarrollar actividades de formación y docencia de los empleados públicos, o para asistir a eventos especiales de capacitación oficiales y privados. El empleado comisionado tendrá derecho a recibir su remuneración, gastos de transporte y viáticos. El término de duración de esta comisión se fijará en el acto que la conceda y, en todo caso, no podrá ser superior a tres (3) meses.

ARTÍCULO 82. Comisión para investigación. Por cada cinco (5) años de servicios y en reconocimiento a méritos especiales se podrá otorgar al empleado que presente un plan de investigación de interés para la Entidad, comisión hasta por seis (6) meses para que lleve a cabo dicha labor. En este evento, el empleado tendrá derecho a la remuneración del cargo del cual es titular.

El empleado tendrá autonomía para fijar sus condiciones y horarios de trabajo, pero deberá presentar al vencimiento de la mitad del término de la comisión, un informe sobre el trabajo, so pena de la pérdida del tiempo restante de comisión.

Finalizada la comisión, el empleado deberá presentar el trabajo correspondiente al Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, quien designará un jurado evaluador. El incumplimiento de la obligación de presentar el informe final dará lugar a la correspondiente investigación disciplinaria.

ARTÍCULO 83. Comisión de estudios. Se podrá conferir comisión de estudios en el país o en el exterior, a los empleados públicos que ostenten derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

La comisión de estudios es conferida para permitir al empleado público participar en cursos de capacitación, estudios de posgrado o realizar estudios relacionados o afines con las funciones del cargo o de la Entidad, siempre que no afecte la buena marcha del servicio.

ARTÍCULO 84. Duración de la comisión de estudios. Las comisiones de estudios podrán conferirse hasta por dos (2) años, prorrogables por una sola vez, hasta por un (1) año. La prórroga mencionada anteriormente es aplicable cuando se trata de adquirir un título universitario de pregrado o posgrado y por causas debidamente justificadas.

Así mismo, las comisiones de estudios podrán otorgarse por medio tiempo o por tiempo completo.

El término será señalado en el acto administrativo correspondiente, el cual deberá incluir, además, el tiempo requerido para los desplazamientos correspondientes.

ARTÍCULO 85. Requisitos de la comisión de estudios. La comisión de estudios solo podrá otorgarse a los empleados que cumplan los siguientes requisitos:

85.1 Haber prestado sus servicios en la Entidad por un tiempo no inferior a un (1) año.

85.2 Haber obtenido calificación bueno en su última evaluación definitiva.

85.3 No haber sido beneficiario de comisión de estudios durante los cinco (5) años anteriores a la solicitud.

85.4 No haber sido sancionado fiscal o disciplinariamente por faltas graves en los últimos tres (3) años, inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.

85.5 Concepto escrito favorable del jefe inmediato.

85.6 Suscribir convenio en virtud del cual el empleado se obligue al cumplimiento del objeto para el cual fue conferida la comisión, y a prestar efectivamente sus servicios a la Entidad por un tiempo equivalente al doble del que dure la comisión, contado a partir de la fecha en que se reintegre al servicio.

85.7 Suscribir póliza de garantía de cumplimiento del convenio, por el término de este y seis (6) meses más, por el ciento por ciento (100%) del valor total de los salarios y prestaciones pagadas al empleado durante el término de la comisión, y demás gastos adicionales que se originen a cargo de la Entidad con ocasión de la misma.

85.8 Cuando la comisión surja de una invitación de gobierno extranjero u organismo internacional, y medien las circunstancias establecidas en el artículo 129 y en el numeral 18 del artículo 189 de la Constitución, se deberá tramitar el permiso respectivo ante el Gobierno nacional.

PARÁGRAFO. Para las comisiones de estudios que se concedan por medio tiempo, debe suscribirse convenio mediante el cual el comisionado se compromete a prestar sus servicios a la Entidad, por un tiempo adicional igual al de duración de la comisión.

Adicionalmente, el empleado debe suscribir una póliza de garantía de cumplimiento por el término señalado en el inciso anterior y por el cincuenta (50%) del valor total de los gastos en que haya incurrido la Entidad, con ocasión de la comisión de estudios y los sueldos que el empleado pueda devengar durante el transcurso de su permanencia.

ARTÍCULO 86. Condiciones de la comisión de estudios. El otorgamiento de la comisión de estudios se rige por las siguientes reglas:

86.1 Al empleado en comisión de estudios se le pagará la remuneración correspondiente al empleo del cual es titular. En caso de presentarse una reestructuración o movimiento de cargos y el empleado sea incorporado en un nuevo empleo, recibirá su pago conforme a la asignación salarial mensual fijada para el empleo en el cual fue incorporado.

86.2 La comisión de estudios podrá dar lugar al pago de pasajes aéreos, marítimos o terrestres de clase económica, y a cualquier otro emolumento pactado en el convenio que el comisionado suscriba con la respectiva entidad. La comisión de estudios que se confiera dentro de la misma ciudad no dará lugar al pago de transporte.

86.3 La comisión de estudios en ningún caso dará lugar al pago de viáticos.

86.4 La comisión de estudios no incluirá el pago de inscripción, matrícula y derechos de grado, salvo en casos excepcionales que determine el Director General de la -DIAN, de acuerdo con las necesidades del servicio.

86.5 Al vencimiento de la comisión y en el término que señale el convenio, el empleado comisionado deberá rendir informe a la Entidad que la concede, con los respectivos soportes y certificaciones del desempeño que acrediten los estudios realizados.

86.6 La suscripción del convenio no implica fuero de inamovilidad del servicio, ni desconocimiento de los deberes y obligaciones que le asisten al empleado frente a la Entidad.

ARTÍCULO 87. Reincorporación al servicio. Finalizada la comisión de estudios por cualquiera de las causales señaladas en el presente Decreto-Ley, el empleado deberá reincorporarse inmediatamente al ejercicio de sus funciones, y dar cumplimiento a lo pactado en el convenio suscrito, so pena de declararse el abandono del cargo y el incumplimiento del convenio, sin perjuicio de las demás medidas administrativas y disciplinarias a que haya lugar.

ARTÍCULO 88. Incumplimiento del convenio. El convenio señalará las causales que generen su incumplimiento. En caso de ocurrir alguna de ellas por causas imputables al empleado comisionado, la Entidad declarará el incumplimiento mediante resolución motivada, previa garantía del derecho de contradicción y defensa. Contra esta resolución proceden los recursos de ley.

En firme la declaratoria de incumplimiento del convenio, se procederá a hacer efectiva la póliza e iniciar el cobro coactivo a que haya lugar.

PARÁGRAFO. La declaratoria de incumplimiento deberá efectuarse una vez constatado el hecho generador y dentro del término por el cual el empleado se comprometió a prestar sus servicios.

ARTÍCULO 89. Terminación de la comisión de estudios. La comisión de estudios termina al vencimiento del plazo por la cual fue conferida.

Igualmente, la Entidad podrá dar por terminada la comisión de estudios en cualquier momento y exigir al empleado que reasuma las funciones de su empleo, mediante resolución motivada susceptible de los recursos legales conforme lo establece el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, cuando aparezca demostrado, por cualquier medio idóneo, que el rendimiento en el estudio, la asistencia o la disciplina no son satisfactorios, y/o que se han incumplido las obligaciones del empleado. Lo anterior de conformidad con lo pactado en el convenio suscrito para el efecto, caso en el cual deberán hacerse efectivas las cláusulas contractuales.

Vencido el término de la comisión de estudios o terminado anticipadamente, el empleado público deberá reincorporarse al servicio de manera inmediata. De no hacerlo, deberá devolver el total de las sumas giradas por la Entidad otorgante, junto con sus respectivos intereses liquidados a la tasa de interés bancario, so pena de hacerse efectiva la póliza o iniciar el cobro coactivo y sin perjuicio de las demás acciones a que haya lugar.

Si el empleado comisionado se retira del servicio antes de dar cumplimiento a la totalidad del tiempo estipulado en el convenio, deberá reintegrar la parte de las sumas pagadas por la Entidad, correspondiente al tiempo de servicio, que le falte por prestar, incluidos los intereses a que haya lugar.

ARTÍCULO 90. Continuidad en el servicio. La totalidad del tiempo de la comisión de estudios es computable como tiempo de servicio en la Entidad.

ARTÍCULO 91. Provisión del empleo vacante temporal por comisión. En los casos de comisión de estudios podrá proveerse el empleo vacante transitoriamente, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestal en el rubro de servicios personales asociados a la nómina. El designado podrá percibir la remuneración correspondiente al cargo, sin perjuicio del pago de la asignación que le corresponde al empleado que se encuentra en comisión de estudio.

ARTÍCULO 92. Comisión interinstitucional. Los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN podrán ser comisionados para desempeñar las funciones propias en cualquier otra entidad de la administración pública.

ARTÍCULO 93. Reglas. La comisión interinstitucional se rige por las siguientes reglas:

93.1. La comisión interinstitucional no genera vacancia del empleo, ni constituye una forma de provisión de empleos.

93.2 Durante el término de la comisión, el empleado tendrá derecho a la remuneración del empleo del cual es titular en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

93.3 La comisión puede dar lugar al pago de gastos de transporte y viáticos cuando lo exijan las necesidades del servicio, los cuales serán cubiertos por la Entidad donde está prestando el servicio.

93.4 El empleado público que se encuentre en comisión interinstitucional podrá acceder sin ningún requisito adicional, a los programas de bienestar y capacitación que se encuentren fijados para los empleados públicos de la Entidad en la cual preste sus servicios.

93.5 Dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al vencimiento de la comisión, el empleado comisionado deberá rendir informe sobre su cumplimiento.

93.6 La comisión no genera pérdida o disminución de los derechos de carrera.

93.7 La comisión interinstitucional se entenderá como servicio activo durante el tiempo de su vigencia.

ARTÍCULO 94. Término de la comisión interinstitucional. La comisión interinstitucional se podrá conferir hasta por el término de dos (2) años, los cuales podrán ser prorrogables por necesidades del servicio hasta por dos (2) años más.

ARTÍCULO 95. Comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción, o de periodo. Los empleados con derechos de carrera de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que hayan obtenido bueno en su última evaluación definitiva tendrán derecho preferente a ser comisionados para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN o en otra entidad del Estado.

Es facultativo del Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN conferir esta comisión y, en el acto administrativo mediante el cual se confiera, deberá señalarse el término de la misma. Al vencimiento de la comisión, el

empleado debe reincorporarse al cargo de carrera o presentar renuncia a éste.

De no cumplirse lo anterior, el Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, declarará la vacancia del empleo y procederá a proveerlo en forma definitiva, siguiendo el procedimiento señalado en la normativa vigente.

ARTÍCULO 96. Reglas generales de la comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción, o de período. La comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, o de período, se rige por las siguientes reglas:

96.1 La comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período genera vacancia temporal del empleo.

96.2 Durante el término de la comisión, si el empleo se ejerce en una entidad diferente, la relación laboral con el empleado comisionado se suspende, razón por la cual no hay lugar al pago de remuneración por parte de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

96.3 Si el empleo para el cual se es comisionado pertenece a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, la remuneración corresponderá al salario del cargo de libre nombramiento y remoción o de período.

96.4 Los salarios y prestaciones sociales estarán a cargo de la Entidad donde se causen.

96.5 Las prestaciones sociales y demás emolumentos reconocidos por la ley que se causen mientras el empleado público este en comisión, se liquidarán sobre el valor de los factores salariales que corresponden al empleo de libre nombramiento y remoción o de período.

96.6 El haber sido comisionado para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción o de período no genera pérdida o disminución de los derechos de carrera que ostente el empleado público frente al régimen específico de carrera administrativa aplicable para la Entidad.

96.7 La totalidad del tiempo de la comisión se entenderá como de servicio activo para efectos de antigüedad.

ARTÍCULO 97. Término de la comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción o un cargo de período. El término de la comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción podrá ser hasta por tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual.

Superado el término señalado en el inciso anterior, al empleado podrán concederle nuevas comisiones para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción, a juicio del jefe del organismo, siempre y cuando el empleado de carrera administrativa ejerza las funciones de su empleo durante tres (3) años.

El término de la comisión para desempeñar un cargo de período será el que fije el ordenamiento jurídico.

ARTÍCULO 98. Comisión para que el empleado público cumpla período de prueba. Cuando un empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN con derechos de carrera sea nombrado en la misma entidad o en otra entidad de la administración pública, en período de prueba por haber sido seleccionado en un concurso, tendrá derecho a que el jefe del organismo le otorgue, mediante acto administrativo motivado, la comisión, con el fin de preservar los derechos de carrera.

En el acto administrativo por el cual se concede la comisión, se indicará el término de su duración.

Si el empleado supera el período de prueba, deberá comunicar a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN dentro de los cinco (5) días siguientes a la calificación si quiere permanecer en el nuevo cargo. Superado este término, en caso de silencio por parte del empleado o que este manifieste su voluntad de permanecer en el nuevo cargo, se declarará la vacancia del empleo que venía desempeñando. De no superar el periodo de prueba o no querer permanecer en el nuevo empleo, dentro del mismo de cinco (5) días deberá reintegrarse al empleo en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Mientras el empleado se encuentre en comisión para cumplir el período de prueba, el cargo del cual es titular podrá ser provisto mediante encargo o nombramiento provisional, de acuerdo con las reglas previstas en este Decreto-Ley.

ARTÍCULO 99. Comisión sindical. A juicio del Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN o quien este delegue, se podrá conferir comisión hasta por el tiempo que dure el mandato, a los miembros de la junta directiva y subdirectivas de los sindicatos de empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN. Esta comisión no puede exceder de cinco (5) miembros principales, Previa solicitud de la organización sindical se podrá conferir al suplente el permiso sindical, por el término en que deba asumir el cargo por la ausencia del principal.

Esta comisión no genera reconocimiento de viáticos, ni gastos de viaje, y es incompatible con los permisos sindicales.

ARTÍCULO 100. Licencia ordinaria no remunerada. Los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN tienen derecho a obtener licencia ordinaria no remunerada para separarse transitoriamente del ejercicio del cargo por solicitud propia y previo otorgamiento de dicha licencia por parte del nominador o de la autoridad delegada para el efecto.

ARTÍCULO 101. Término de la licencia ordinaria no remunerada. La licencia ordinaria no remunerada puede otorgarse hasta por tres (3) meses, en forma continua o discontinua dentro del mismo año.

La licencia ordinaria no remunerada podrá prorrogarse, siempre y cuando no supere el término antes señalado.

La solicitud de prórroga deberá presentarse al menos diez (10) días calendario antes del vencimiento.

ARTÍCULO 102. Prohibiciones durante la licencia ordinaria no remunerada. Durante el término de las licencias ordinarias no remuneradas, los empleados no podrán desempeñar otros cargos en entidades del Estado, ni participar en actividades que impliquen intervención en política, ni ejercer la profesión en actividades propias del empleo que desempeñe. El incumplimiento de estas prohibiciones genera falta disciplinaria.

ARTÍCULO 103. Solicitud de licencia ordinaria no remunerada. La solicitud de licencia ordinaria no remunerada deberá presentarse por escrito, con mínimo diez (10) días calendario de anticipación a la fecha señalada para su inicio, con los argumentos o documentos que la soportan. El nominador o su delegado podrá conferir la licencia según las necesidades del servicio, excepto en eventos de fuerza mayor o caso fortuito en los cuales el nominador deberá concederla, previa sustentación por parte del empleado.

ARTÍCULO 104. Irrevocabilidad de la licencia ordinaria no remunerada. La licencia ordinaria no remunerada no es revocable por quien la concede, pero es renunciable por el beneficiario, mediante escrito que deberá presentar ante el empleado que la concedió, al menos con tres (3) días de anticipación a la fecha en que estima reincorporarse al servicio.

ARTÍCULO 105. Interrupción del tiempo de servicio con ocasión de la licencia ordinaria no remunerada. El tiempo que dure la licencia ordinaria no remunerada no es computable como tiempo de servicio, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley para efectos de aportes a la seguridad social.

Durante el tiempo que dure la licencia no se cancelará la remuneración fijada para el empleo.

ARTÍCULO 106. Licencias por enfermedad, maternidad o paternidad. Las licencias por enfermedad, maternidad o paternidad de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN se rigen por las normas del régimen de Seguridad Social, en los términos de la Ley 100 de 1993, la Ley 755 de 2002, la Ley 1822 de 2017 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 107. Riesgos laborales. Las licencias a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales se regirán en lo pertinente al pago que asume la ARL, por la Ley 100 de 1993, el Decreto 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002 y la Ley 1562 de 2012 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 108. Incapacidad o licencia. La incapacidad por enfermedad, riesgos laborales, y las licencias de maternidad o paternidad, son concedidas de conformidad con la ley de seguridad social integral y las normas que la reglamenten, modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 109. Presentación de la incapacidad. Dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes a la expedición del certificado de incapacidad, el empleado beneficiario de esta tiene la obligación de presentarla ante su superior o ante la autoridad que la Entidad determine para el efecto. Si no se justifica la ausencia del empleado, se puede incurrir en abandono del cargo y en las faltas disciplinarias correspondientes.

El certificado original de la incapacidad o licencia será el único soporte válido para acreditarla.

ARTÍCULO 110. Transcripción del certificado de incapacidad. Si el empleado es asistido por un médico ajeno a la Entidad promotora de salud a la que se encuentra afiliado, el certificado de incapacidad que se expida deberá ser transcrito o refrendado por la Entidad competente, dentro del término establecido para el efecto y bajo el procedimiento señalado en las normas de seguridad social en salud.

Si la Entidad competente no autoriza la transcripción o refrendación, no habrá lugar a su reconocimiento.

ARTÍCULO 111. Duración de la incapacidad. La duración de la incapacidad por enfermedad y riesgos laborales, y de la licencia de maternidad o paternidad, será por el término que se determine en el certificado médico de incapacidad, o por el fijado en la normatividad vigente, sin que dicho plazo pueda ser aumentado o disminuido por el empleado o por el empleador.

ARTÍCULO 112. Reincorporación al servicio. Al vencer la incapacidad de que trata el presente Decreto-Ley, el empleado deberá reincorporarse de inmediato al ejercicio de sus funciones, so pena de incurrir en abandono del cargo.

ARTÍCULO 113. Pago de la incapacidad o licencia. La prestación económica originada en la incapacidad o licencia, según corresponda, por enfermedad, riesgos laborales, maternidad o paternidad, estará a cargo de la Entidad de seguridad social competente, y se pagará de conformidad con la ley de seguridad social y las normas que la reglamenten.

Durante el tiempo de la incapacidad, el empleado únicamente percibirá la prestación social a cargo de la Entidad de seguridad social competente.

ARTÍCULO 114. Cómputo del tiempo de servicio. El término de la licencia por enfermedad, riesgos laborales, maternidad o paternidad no interrumpe el tiempo de servicio.

ARTÍCULO 115. Licencia remunerada para eventos deportivos. Se concederá licencia remunerada en favor de los deportistas, dirigentes

deportivos, personal técnico y auxiliar, científico y de juzgamiento relacionados con el deporte, que sean seleccionados para representar al país en competencias o eventos deportivos nacionales e internacionales.

Durante el término de la licencia, el empleado tendrá derecho al pago de salarios y prestaciones que se causen. La licencia para eventos deportivos no da lugar al pago de viáticos, ni de gastos de transporte.

El otorgamiento de la comisión no interrumpe el tiempo de servicio y en ningún caso podrá ocasionar la pérdida o disminución de los derechos de carrera.

ARTÍCULO 116. Solicitud de licencia remunerada para eventos deportivos. La licencia debe ser solicitada a través del Ministerio del Deporte, con la indicación de la persona seleccionada y del tiempo requerido para asistir al evento.

ARTÍCULO 117. Término de licencia remunerada para eventos deportivos. La licencia para eventos deportivos no podrá sobrepasar noventa (90) días continuos o discontinuos en el mismo año.

ARTÍCULO 118. Terminación de la licencia remunerada para eventos deportivos. Si por motivo de los resultados de la competición deportiva, la delegación termina su actuación antes del total del tiempo previsto, la licencia terminará y el beneficiario deberá reincorporarse inmediatamente a sus labores, teniendo en cuenta el tiempo de desplazamiento.

Al vencimiento de la licencia, el empleado deberá reincorporarse de inmediato al ejercicio de sus funciones, so pena de incurrir en abandono del cargo y en las correspondientes faltas disciplinarias.

ARTÍCULO 119. Licencia remunerada por luto. En caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o civil, o primero de afinidad, los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN tienen derecho a cinco (5) días hábiles de licencia remunerada por luto.

El hecho deberá acreditarse ante la dependencia competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Para el efecto, deberán adjuntarse los documentos a que hace referencia el artículo 1 de la Ley 1635 de 2013, o las disposiciones que la modifiquen o adicionen.

La licencia remunerada por luto interrumpe las vacaciones, más no la incapacidad por enfermedad, por riesgos laborales, así como tampoco la licencia de maternidad y paternidad.

ARTÍCULO 120. Permiso. Los empleados públicos tienen derecho a permiso remunerado por tres (3) días continuos o discontinuos, por causa justificada.

ARTÍCULO 121. Permiso por calamidad doméstica. Cuando la causa del permiso sea una calamidad doméstica, el empleado deberá informar inmediatamente la situación y, una vez se reincorpore al ejercicio de sus funciones, justificar ante su superior el motivo que la originó, con los soportes necesarios para demostrarla. El superior determinará si existió mérito suficiente para la ausencia laboral; de no acreditarse, se procederá a descontar los salarios por el día o días no laborados.

El permiso por calamidad doméstica no podrá exceder de cinco (5) días continuos o discontinuos, por cada situación que la origina.

ARTÍCULO 122. Permiso para citas médicas. Los permisos para cumplir citas médicas deberán tramitarse con al menos un (1) día de antelación, a menos que se trate de citas médicas por urgencias.

ARTÍCULO 123. Permiso de lactancia. Los empleados de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que tengan derecho a la licencia de maternidad, tendrán derecho a su vez una hora diaria de permiso remunerado, durante un período de seis (6) meses, contados a partir de la fecha de terminación de la referida licencia. Dicho permiso debe ser solicitado indicando las horas en que va a hacer uso de este.

ARTÍCULO 124. Permiso para ejercer la docencia universitaria. Al empleado público se le podrá otorgar permiso remunerado para ejercer la docencia universitaria, hasta por cinco (5) horas cátedra semanales. El otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio, a juicio del jefe del organismo.

ARTÍCULO 125. Permiso sindical. Los miembros de los sindicatos de empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, tendrán derecho a que se les conceda permiso remunerado para ejercer la actividad sindical, siempre que no se afecten las necesidades del servicio, de acuerdo con la regulación legal sobre la materia.

ARTÍCULO 126. Vacaciones. Las vacaciones de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN se rigen por las normas generales que regulan esta situación administrativa.

ARTÍCULO 127. Suspensión en el ejercicio del empleo. La suspensión consiste en la separación temporal del empleo, como consecuencia de una orden de autoridad judicial, fiscal o disciplinaria competente, y se decreta mediante acto administrativo motivado. La suspensión genera vacancia temporal del empleo.

PARÁGRAFO. Mediante acto administrativo motivado, el Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN o su delegado podrá declarar la suspensión administrativa de los empleados, la cual operará cuando se encuentren cobijados con medida de aseguramiento con privación de la libertad sin derecho a libertad provisional.

ARTÍCULO 128. Reincorporación del suspendido. Habrá lugar a la reincorporación del empleado suspendido cuando desaparezcan los fundamentos de hecho o de derecho que dieron origen a la suspensión.

En todo caso, una vez desaparezcan los motivos que generaron la suspensión, el empleado deberá reintegrarse dentro de los cinco (5) días siguientes, so pena de incurrir en abandono de cargo.

ARTÍCULO 129. Interrupción del tiempo de servicio. Sin perjuicio de las excepciones contempladas en la normatividad vigente, el tiempo que dure la suspensión no es computable como tiempo de servicio para ningún efecto y, durante el mismo, no se cancelará la remuneración fijada para el empleo. No obstante, durante este tiempo la Entidad deberá seguir cotizando la seguridad social al empleado, en forma proporcional a su aporte. El empleado deberá cotizar la parte del aporte que está a su cargo, de acuerdo con las normas de seguridad social; si no lo hace, la Entidad efectuará la cotización completa y procederá a repetir contra el empleado.

ARTÍCULO 130. Vacíos normativos en materia de situaciones administrativas. Las situaciones administrativas y aspectos no contemplados en este capítulo se regirán por las disposiciones del Régimen General de la Rama Ejecutiva aplicables a los empleados públicos.

## CAPÍTULO X

### RETIRO DEL SERVICIO

ARTÍCULO 131. Causales de retiro. El retiro del servicio de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y

Aduanas Nacionales -DIAN conlleva la cesación en el ejercicio de funciones públicas en la Entidad, el retiro de la carrera del sistema específico, y la pérdida de los derechos de la misma.

Son causales de retiro de la Entidad las siguientes:

131.1 Renuncia regularmente aceptada.

131.2 Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.

131.3 Declaratoria de insubsistencia del nombramiento por inhabilidad o incompatibilidad sobreviniente.

131.4 Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado insuficiente de la evaluación del desempeño laboral.

131.5 Haber obtenido la pensión de jubilación, vejez o invalidez.

131.6 Supresión del empleo.

131.7 Edad de retiro forzoso.

132.8 Destitución como consecuencia de un proceso disciplinario.

131.9 Declaratoria de vacancia del empleo en caso de abandono del cargo.

131.10 Revocatoria del nombramiento por no acreditación de requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5 de la ley 190 de 1995 y las normas que la adicionen, sustituyan o modifiquen.

131.11 Muerte.

131.12 Por orden o decisión judicial.

131.13 Las demás que determinen la Constitución y la Ley.

ARTÍCULO 132. Renuncia regularmente aceptada. La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta por escrito, de forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio. Si la autoridad nominadora cree que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ésta, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla. La renuncia regularmente aceptada es irrevocable.

Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad nominadora se producirá por escrito y en la providencia correspondiente deberá determinarse la fecha en que se hará efectiva, que no podrá ser posterior a treinta (30) días desde su presentación.

Vencido el término señalado en el inciso anterior, sin que se haya decidido sobre la renuncia, el empleado dimitente podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del empleo, o continuar en el desempeño de este, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno.

La competencia para aceptar renunciaciones corresponde al nominador o al empleado en quien este haya delegado la función nominadora.

Carecerán de absoluto valor y no se dará trámite alguno a las renunciaciones sin fecha determinada, así como aquellas en blanco o las que mediante cualquiera otra circunstancia pongan con anticipación en manos de la autoridad nominadora la suerte del empleado.

ARTÍCULO 133. Aceptación de renuncia con posibilidad de reingreso. Podrá aceptarse la renuncia con posibilidad de reingreso cuando, a juicio del Director General, esta modalidad de retiro sea conveniente para la Entidad, la cual procederá cuando el empleado perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad se retire para:

133.1 Realizar estudios profesionales no auspiciados por la Entidad.

133.2 Dedicarse a la docencia o investigación particular en universidades o centros de investigación reconocidos.

133.3 Prestar servicios de consultoría a entidades oficiales de otros países o a entidades u organismos internacionales que promuevan el estudio y desarrollo de materias tributarias, aduaneras y/o económicas.

133.4 Por circunstancias especiales de carácter familiar, o fuerza mayor o caso fortuito.

En los casos descritos en los numerales 133.1 a 133.4, el empleado perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa podrá reingresar a la Entidad sin necesidad de concursar, en el mismo cargo de carrera en el que se encontraba inscrito al momento del retiro, siempre y cuando exista la vacante.

La resolución por la cual se acepta la renuncia en estas condiciones deberá señalar que el empleado así retirado conserva sus derechos de inscripción en el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad en caso de un posible reingreso, dentro de los dos (2) años siguientes. Conceder o no la renuncia con posibilidad de reingreso es un acto potestativo del Director General de la Entidad.

La Entidad en ningún caso estará obligada a efectuar el reingreso. La conveniencia del mismo será evaluada con fundamento en los antecedentes del aspirante en el ejercicio de sus funciones al servicio de la Entidad, sus condiciones meritórias, las necesidades del servicio y el ejercicio de la facultad discrecional por parte de la Entidad.

ARTÍCULO 134. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento de los empleos de libre nombramiento y remoción. En cualquier momento y de manera discrecional, la autoridad nominadora podrá declarar insubsistente un nombramiento ordinario mediante acto administrativo no motivado, dada la especial confianza que caracteriza el ejercicio de estos empleos.

ARTÍCULO 135. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento por inhabilidad o incompatibilidad sobreviniente. Cuando se presente un hecho que le genere al empleado público una inhabilidad o incompatibilidad para continuar en el desempeño del empleo deberá presentar su renuncia inmediata. En el caso que no la presente, la autoridad nominadora deberá declarar insubsistente el nombramiento mediante acto motivado sobre el cual procede los recursos de ley.

El empleado público al que le sobrevenga una inhabilidad o incompatibilidad deberá hacerla conocer a la Entidad de manera inmediata, so pena de incurrir en falta disciplinaria y sin perjuicio de la declaratoria de insubsistencia de su nombramiento.

ARTÍCULO 136. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento como consecuencia del resultado insuficiente en la evaluación del desempeño laboral. El nombramiento del empleado de carrera administrativa deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora, cuando haya obtenido calificación "insuficiente" como resultado de la evaluación del desempeño laboral de carácter anual o la extraordinaria. Contra el acto administrativo que declare la insubsistencia del nombramiento, procederá recurso de reposición.

Si presentado el recurso de reposición, éste no se resuelve en el término de dos meses se configura silencio administrativo negativo y por lo tanto se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley 1437 de 2011 o las normas que las adicionen, modifiquen o deroguen.

ARTÍCULO 137. Retiro del empleado vinculado mediante nombramiento provisional. De conformidad con lo previsto en el presente Decreto-Ley, el empleado vinculado mediante nombramiento provisional deberá ser retirado del servicio por la autoridad nominadora, en forma motivada, cuando:

137.1 Se constate mediante evidencias objetivas un inadecuado desempeño de las funciones y/o responsabilidades efectivamente asignadas como resultado del seguimiento laboral que realiza la Entidad.

137.2 Se configure alguna de las causales de retiro previstas en el presente Decreto-Ley.

137.3 Se provea el cargo en forma definitiva mediante nombramiento en periodo de prueba con quien ocupó el primer lugar en la lista de elegibles.

Contra el acto administrativo que declare el retiro del servicio sólo procederá recurso de reposición.

ARTÍCULO 138. Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación, vejez o invalidez. Esta causal de retiro se registrará por las normas vigentes que regulan la materia.

ARTÍCULO 139. Supresión del empleo. La supresión del empleo se rige por las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y por las normas que la reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 140. Edad de retiro forzoso. Esta causal de retiro se rige por la Ley 1821 de 2016 y por las normas que la reglamenten, sustituyan o modifiquen.

ARTÍCULO 141. Destitución como consecuencia de un proceso disciplinario. El retiro del servicio por destitución solo es procedente cuando el empleado público sea declarado responsable en aplicación del régimen sustancial y procesal contenido en el Código General Disciplinario o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

La separación definitiva del cargo se hará a través de acto de ejecución expedido por el nominador. Contra el acto que ejecute la sanción de destitución no proceden recursos.

ARTÍCULO 142. Declaratoria de vacancia del empleo en caso de abandono del cargo. El abandono del cargo se produce cuando un empleado vinculado en un cargo de carrera o de libre nombramiento y remoción, sin justa causa:

142.1 No asiste al trabajo por tres (3) días consecutivos.

142.2 No se presenta a laborar al vencimiento de la licencia, el permiso, las vacaciones o la comisión.

142.3 No se presenta a laborar dentro de los cinco (5) días siguientes a la finalización de la suspensión provisional.

142.4 Se ausenta del trabajo antes de que se autorice la separación del servicio o, en caso de renuncia sin que esta se haya aceptado, antes de cumplir los treinta (30) días, contados a partir del momento de presentación de la misma.

El Director General o quien este delegue, declarará la vacancia del empleo una vez agotado el procedimiento establecido para el efecto por la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Contra el acto administrativo que declare el abandono del cargo, procederá .el recurso de reposición en los términos dispuestos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 143. Revocatoria del nombramiento por no acreditación de los requisitos para el desempeño del empleo. Cuando se produzca el nombramiento de un empleo de carrera sin el cumplimiento de los requisitos exigidos para su ejercicio, la autoridad nominadora adelantará una actuación administrativa para comprobar dichos hechos, garantizando el derecho de defensa y de contradicción del empleado. Comprobados los hechos, el nombramiento o el encargo, según el caso, deberán ser revocados, sin que se requiera del consentimiento del empleado.

Contra el acto administrativo que decida la revocatoria procede el recurso de reposición, el cual se interpondrá, tramitará y decidirá en los términos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTÍCULO 144. Muerte. Cuando se produzca el fallecimiento de un empleado, el nominador deberá declarar la vacancia definitiva del empleo a partir de la fecha del deceso, conforme al acto emitido por la autoridad competente.

ARTÍCULO 145. Retiro por orden o decisión judicial. Una vez sea notificada la orden judicial de retirar a un empleado, la autoridad nominadora, mediante acto administrativo motivado, procederá a efectuar su retiro del servicio.

ARTÍCULO 146. Retiro de empleados amparados con fuero sindical. No será necesaria la autorización judicial para retirar del servicio a los empleados con fuero sindical en los siguientes casos:

146.1 Cuando no supere el período de prueba.

146.2 Cuando los empleos deban ser provistos con las listas de elegibles y el empleado que los desempeñe no ocupe un lugar en la lista que le permita el nombramiento en estricto orden de mérito.

146.3 Cuando no supere el proceso de evaluación, en los términos establecidos en el presente Decreto-Ley.

146.4 Cuando exista destitución por sanción disciplinaria ejecutoriada impuesta por la Procuraduría General de la Nación.

146.5 Por inhabilidad sobreviniente resultante de una decisión judicial ejecutoriada o de una sanción en firme de un ente de control.

146.6 Por edad de retiro forzoso.

146.7 Por haber obtenido la pensión de jubilación, vejez o invalidez.

ARTÍCULO 147. Vacíos normativos en materia de retiro del servicio. Las causales de retiro y aspectos no contemplados en este capítulo se registrarán por las disposiciones del Régimen General de la Rama Ejecutiva aplicables a los empleados públicos.

## CAPÍTULO XI

### DISPOSICIONES GENERALES, VIGENCIA Y DEROGATORIA

ARTÍCULO 148. Protección a grupos especiales. En materia de protección a la maternidad, desplazados por razones de violencia y discapacitados, las normas aplicables serán las contempladas en la Ley 909 de 2004 y las disposiciones que la modifiquen, adicionen o reglamenten.

ARTÍCULO 149. Aplicación preferente. Las disposiciones contenidas en el presente Decreto-Ley tienen carácter especial, por consiguiente, de aplicación preferente sobre las normas generales que regulen la carrera administrativa.

ARTÍCULO 150. Financiación de los procesos de selección. Si el valor del recaudo por concepto de derechos de participación en los concursos es insuficiente para atender los costos que genere el proceso de selección, en el presupuesto de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN se apropiarán los recursos en la vigencia correspondiente.

ARTÍCULO 151. Régimen de transición. Los asuntos que requieran reglamentación o desarrollo administrativo, por expresa disposición del presente Decreto-Ley, serán aplicables una vez se expida el correspondiente decreto reglamentario o las resoluciones, según corresponda. Entre tanto, dichos asuntos se regularán por las normas vigentes antes de la entrada en vigencia del presente 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.

### PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los 07 días del mes de junio de 2023

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

(FDO.) GUSTAVO PETRO URREGO

EL MINISTRO DE HACIEDA Y CRÉDITO PÚBLICO

RICARDO BONILLA GONZÁLEZ

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,

CÉSAR AUGUSTO MANRIQUE SOACHA

---

Fecha y hora de creación: 2023-10-12 21:17:00



REPÚBLICA DE COLOMBIA



**ACUERDO Nº 0166 DE 2020**  
**12-03-2020**



*“Por el cual se establece 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”*

**LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC-,**

En uso de sus facultades otorgadas por la Constitución Política, los literales a), e) y f) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004 y,

**CONSIDERANDO:**

Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 130 de la Constitución Política, corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC- la administración y vigilancia de los sistemas de carrera administrativa, excepto las que tengan carácter especial de origen constitucional.

Que el literal a) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004 dispone dentro de las funciones de la CNSC la de establecer los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de empleos de carrera administrativa de las entidades a las cuales se les aplica esta Ley.

Que el Decreto 2106 de 2019 sobre la simplificación, supresión y reforma de trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública determina el uso de servicios ciudadanos digitales a fin de hacer más efectivos los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad en la función administrativa.

Que en los procesos de selección para empleos con vacantes localizadas en diferentes ubicaciones en la jurisdicción de un municipio, departamento o a nivel nacional, la escogencia de la vacante a ocupar por cada uno de los elegibles se realizará mediante Audiencia Pública, razón por la cual se hace necesario establecer los lineamientos para su realización.

Que la CNSC, como garante del principio del mérito, determina el procedimiento que los representantes de las entidades en ejercicio de la potestad nominadora deberán utilizar para proveer vacantes de un mismo empleo con diferentes ubicaciones en la jurisdicción de un municipio, departamento o a nivel nacional.

Que la CNSC dispuso en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) un módulo para el desarrollo de las Audiencias Públicas de Escogencia de Vacante de un mismo empleo ofertado con diferentes ubicaciones.

Que la CNSC en sesión del 12 de marzo de 2020, aprobó el procedimiento para la realización de las Audiencias Públicas de Escogencia de Vacante de un mismo empleo ofertado con diferentes ubicaciones en la jurisdicción de un municipio, departamento o a nivel nacional.

Que en mérito de lo expuesto,

**ACUERDA:**

**ARTÍCULO 1º. Ámbito de Aplicación.** Las disposiciones del presente Acuerdo se aplican a las listas de elegibles de los empleos de carrera del Sistema General y Sistemas Específicos y Especiales de origen legal en lo que les aplique.

**PARÁGRAFO:** Para las Audiencias de Escogencia de Vacantes del Sistema de Carrera Docente aplicará el procedimiento establecido para este.

*“Por el cual se establece 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”*

**ARTÍCULO 2º. Audiencia Pública de Escogencia de Vacante.** Es el mecanismo utilizado para que los integrantes de una lista de elegibles seleccionen una vacante, cuando deba proveerse un número plural de vacantes de un mismo empleo con diferente ubicación en la jurisdicción de un municipio, departamento o a nivel nacional.

**ARTÍCULO 3º. Competencia para realizar la audiencia pública para escogencia de vacante.** Es competencia del Representante Legal de la Entidad, o a quien éste delegue, realizar la audiencia pública para escogencia de vacante, ajustándose al procedimiento establecido en el presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 4º. Publicación y Citación de la Audiencia.** Con la firmeza de la respectiva lista de elegibles, la Entidad a través de SIMO indicará el empleo o empleos objeto de audiencia de escogencia de vacante, para los cuales se especificará la ubicación en la jurisdicción de un municipio, departamento o a nivel nacional de cada una de las vacantes a proveer.

La citación a la audiencia de escogencia de vacante, la realizará la Entidad a través de mecanismos que garanticen la publicidad e inmediatez, en aras de cumplir el término para efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba.

El término para citar y realizar la audiencia de escogencia de vacante no podrá superar los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que la CNSC publique la firmeza de la lista de elegibles.

**ARTÍCULO 5º. Lineamientos para realizar la Audiencia de Escogencia de Vacante.** Para el desarrollo de la Audiencia de Escogencia de Vacante, la entidad deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. El ofrecimiento de las vacantes y la decisión de escogencia por parte de los elegibles se hará a través de la aplicación tecnológica dispuesta por la CNSC, el cual se realizará en estricto orden de mérito a los elegibles conforme al número de vacantes a ofertar.
2. El elegible deberá seleccionar y asignar el orden de su preferencia, para las vacantes ofertadas de acuerdo al empleo para el cual concursó.

De acuerdo a la posición en que se encuentre en la lista de elegibles, será la cantidad de vacantes que podrá seleccionar. Esto es, si el número de vacantes a proveer de un mismo empleo es ocho (8) y el elegible se encuentra en la cuarta posición, deberá seleccionar cuatro (4) ubicaciones diferentes y asignar su orden de preferencia.

3. La aplicación tecnológica dispuesta por la CNSC estará habilitada por tres (3) días hábiles para que los elegibles asignen el orden de preferencia de acuerdo a las vacantes ofertadas para el cargo al cual concursó. Vencido el plazo no existirá otra oportunidad para realizar la asignación.
4. En caso que un elegible no realice la escogencia de orden de preferencia, conforme la regla anterior, encontrándose habilitado, la entidad le asignará una ubicación por sorteo.
5. Finalizada la Audiencia, el aplicativo generará un listado con la escogencia o asignación de vacantes en estricto orden de mérito, y con dicho listado la entidad procederá a efectuar el nombramiento en período de prueba.

**PARÁGRAFO 1:** Cuando la lista se conforme con un único elegible para proveer empleos con vacantes localizadas en diferentes ubicaciones, el elegible manifestará la vacante de su preferencia, en la cual se deberá efectuar el nombramiento en período de prueba.

**PARÁGRAFO 2:** Cuando una lista adquiera firmezas individuales, se deberán efectuar las Audiencias Públicas necesarias para garantizar el derecho de escogencia de la vacante de su preferencia a todos los elegibles que la conforman; de la siguiente forma:

- a. Cuando una lista adquiera firmezas individuales y estas correspondan al primer o primeros lugares con firmezas de las posiciones en forma consecutiva, se deberá efectuar inicialmente la Audiencia Pública con dichos elegibles. Verbigracia, si el número de vacantes a proveer de un mismo empleo es de ocho (8), la lista está conformada por veinte (20) elegibles y adquieren firmeza las posiciones uno, dos, tres y cuatro, se deberá efectuar Audiencia Pública para la

*“Por la cual se establece el procedimiento para las Audiencias Públicas para escogencia de vacante”*

selección de vacantes con los primeros cuatro elegibles. Las demás vacantes se llevarán a Audiencia a medida que adquieran firmeza las posiciones superiores.

- b. Para las firmezas individuales de posiciones intermedias en la lista, la Audiencia no podrá llevarse a cabo hasta tanto las primeras posiciones cobren firmeza. Es decir, si el número de vacantes a proveer de un mismo empleo es de ocho (8), la lista está conformada por veinte (20) elegibles y adquieren firmeza las posiciones cinco y seis, no se deberá efectuar Audiencia Pública para la selección de vacantes hasta tanto las posiciones uno, dos, tres y cuatro cobren firmeza.

**ARTÍCULO 6°. Vigencia.** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bogotá D.C., el 12 de marzo de 2020



**FRÍDOLE BALLÉN DUQUE**  
Presidente



REPÚBLICA DE COLOMBIA



**ACUERDO № 0236 DE 2020**  
**15-05-2020**



*“Por el cual se adiciona un párrafo al artículo 5° del Acuerdo 0166 del 12 de marzo de 2020”*

**LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC-,**

En uso de sus facultades otorgadas por la Constitución Política, los literales a), e) y f) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004 y,

**CONSIDERANDO:**

Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 130 de la Constitución Política, corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC- la administración y vigilancia de los sistemas de carrera administrativa, excepto las que tengan carácter especial de origen constitucional.

Que el literal a) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004 dispone dentro de las funciones de la CNSC la de establecer los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de empleos de carrera administrativa de las entidades a las cuales se les aplica esta Ley.

Que en los procesos de selección para empleos con vacantes localizadas en diferentes ubicaciones en la jurisdicción de un municipio, departamento o a nivel nacional, la escogencia de la vacante a ocupar por cada uno de los elegibles se realizará mediante Audiencia Pública, razón por la cual se hace necesario establecer los lineamientos para su realización.

Que la CNSC expidió el Acuerdo 0166 del 12 de marzo de 2020, *“Por el cual se establece 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”*

Que para garantizar el mérito en la escogencia de vacante a los elegibles que ocupen la misma posición en condición de empatados en la lista de elegibles, se debe establecer el procedimiento correspondiente y por tal razón se hace necesario adicionar un párrafo al artículo 5° del Acuerdo 166 de 2020.

Que la CNSC en sesión de Sala Plena del 14 de mayo de 2020, aprobó adicionar el párrafo 3 al artículo 5° del Acuerdo 0166 de 2020 *“Por el cual se establece 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”*.

En mérito de lo expuesto,

**ACUERDA:**

**ARTÍCULO 1º.** Adicionar al artículo 5° del Acuerdo 0166 del 12 de marzo de 2020, el siguiente párrafo:

**“PARÁGRAFO 3:** *En caso de que uno o varios elegibles ocupen la misma posición en condición de empatados en una lista de elegibles, previo a la Audiencia Pública se deberá efectuar el proceso de desempate y asignar a los elegibles el orden de escogencia de las vacantes de su preferencia, para lo cual se tendrán en cuenta los siguientes criterios, en su orden:*

“Por el cual se adiciona un párrafo al artículo 5° del Acuerdo 0166 del 12 de marzo de 2020”

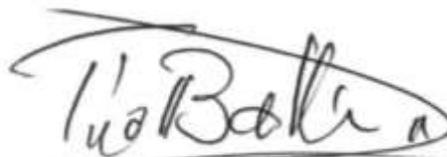
1. Con el aspirante que se encuentre en situación de discapacidad.
2. Con quien ostente derechos en carrera administrativa.
3. Con el aspirante que demuestre la calidad de víctima, conforme a lo descrito en el artículo 131 de la Ley 1448 de 2011.
4. Con quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2 numeral 3 de la Ley 403 de 1997.
5. Con quien haya realizado la judicatura en las Casas de Justicia o 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.
6. Con quien haya obtenido el mayor puntaje en la prueba de competencias funcionales
7. Con quien haya obtenido mayor puntaje en la prueba de valoración de antecedentes.
8. Con quien haya obtenido mayor puntaje en la prueba de competencias comportamentales.
9. La regla referida a los varones que hayan prestado el servicio militar obligatorio, cuando todos los empatados sean varones.
10. Finalmente, de mantenerse el empate, este se dirimirá a través de sorteo con la citación de los interesados, de lo cual se deberá dejar la evidencia”.

**ARTÍCULO 2°.** Las demás disposiciones contenidas en el Acuerdo 0166 de 2020 se mantienen incólumes.

**ARTÍCULO 3°.** **Vigencia.** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bogotá D.C., el 15 de mayo de 2020



**FRÍDOLE BALLÉN DUQUE**  
Presidente



María Susana Molina Daza &lt;msmolinad89@gmail.com&gt;

---

## Invitación para manifestar preferencia de plazas (ciudades) OPEC 126960

---

**vinculaciones** <vinculaciones@dian.gov.co>  
Para: vinculaciones <vinculaciones@dian.gov.co>

27 de septiembre de 2023, 17:18

Bogotá, D.C., 27 de septiembre de 2023

Señores elegibles

### OPEC 126960

Cédula 79328540 a la 80012590 (Posición 16 a la 88)

Respetuoso saludo,

Para la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN es grato informarles que se ha iniciado el proceso de provisión de vacantes definitivas en cumplimiento de lo dispuesto por el parágrafo transitorio del artículo 36 del Decreto Ley 0927 de 2023.

Previa identificación y priorización de vacantes a proveer y contando con la correspondiente autorización de la Comisión Nacional del Servicio Civil para el uso de lista de elegibles, la Entidad hace extensiva la invitación para manifestar preferencia de plazas (ciudades), como parte de las etapas previas a la proyección del acto administrativo de nombramiento en periodo de prueba.

Así las cosas, adjuntamos el Oficio No. **100151185-002186** del 26 de septiembre de 2023, en el cual se dan las indicaciones pertinentes, Instructivo\_aspirante\_2 y la Circular 0005 del 31 de julio de 2023: Acciones nombramiento en periodo de prueba- Parágrafo Transitorio Art 36 Dec. 0927-23.

Cordialmente,

### Subdirección de Gestión de Empleo Público

Dirección de Gestión Corporativa

Correo [vinculaciones@dian.gov.co](mailto:vinculaciones@dian.gov.co)

PBX: 6079800

Carrera 7 N° 6C-54 Piso 8°

Edificio SENDAS

[www.dian.gov.co](http://www.dian.gov.co)



“La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN está comprometida con el Tratamiento legal, lícito, confidencial y seguro de sus datos personales. Consulte la Política de Tratamiento de Datos Personales en: [www.dian.gov.co](http://www.dian.gov.co)., donde puede conocer sus derechos constitucionales y legales, así como la forma de ejercerlos. Atenderemos todas las observaciones, consultas o reclamos en los canales de PQRS habilitados, contenidos en la Política de Tratamiento de Información de la DIAN. Si no desea recibir más comunicaciones por favor eleve su solicitud en los citados canales”

---

### 3 adjuntos

-  **Circular 000005 Acciones nombramiento en periodo de prueba - Paraigrafo Transitorio Art 36 Dec 0927 -23..pdf**  
193K
-  **Instructivo\_aspirante\_2.pdf**  
412K
-  **100151185-002186 26\_09\_2023\_OPEC 126960\_Invitación Preferencia de Plaza.pdf**  
97K

100151185 – 002328

Bogotá, D.C. 10 de octubre de 2023

Señores

**Elegibles OPEC 126960**

Posiciones 16 a la 88 ✓

Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020

**Asunto:** Resultado asignación de plaza para un mismo empleo con vacantes localizadas en diferente ubicación geográfica – Autorización uso de listas de elegibles (77) – Parágrafo transitorio, Artículo 36, Decreto Ley 0927 de 2023

Respetados elegibles,

Dando continuidad al procedimiento establecido en la Circular 005 de 2023 “Acciones a surtir por parte de la Entidad antes del nombramiento en periodo de prueba – Parágrafo transitorio artículo 36 del Decreto Ley 0927 de 2023”, el pasado 26 de septiembre de 2023 les fue remitido acto administrativo con radicado 10151185-002186 mediante correo institucional [vinculaciones@dian.gov.co](mailto:vinculaciones@dian.gov.co), indicando la habilitación del Sistema de Recursos Humanos y Nómina Kactus HR desde las 06:00 horas del día 28 de septiembre de 2023 hasta las 06:00 horas del 4 de octubre de 2023, con el propósito de, efectuar cargue de documentos y diligenciar la encuesta de preferencia de plazas cuyo resultado se adjunta a través del acta 020 de 10 de octubre de 2023.

La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales procederá a expedir los actos administrativos de nombramiento en periodo de prueba correspondientes, dentro de los diez (10) días siguientes a la expedición del acta.

Atentamente,



**Jaime Elkim Muñoz Riaño**

Subdirector de Gestión del Empleo Público

Proyectó: María del Pilar Aquite Acevedo – Coordinación de Selección y Provisión del Empleo   
Revisó: Danny Haiden López Bernal - Coordinación de Selección y Provisión del Empleo 

**ACTA No. 020**  
**RESULTADO ASIGNACION DE PLAZA (CIUDAD) PARA LA PROVISIÓN DE**  
**SETENTA Y SIETE VACANTES DISPONIBLES DEL EMPLEO 126960**

En atención a lo consagrado en el párrafo transitorio del artículo 36° del Decreto Ley 0927 del 7 de junio de 2023 y ante la existencia de nuevas vacantes definitivas en la planta de personal de la entidad, generadas con posterioridad a las convocatorias adelantadas en virtud del párrafo transitorio del artículo 32 del Decreto-Ley 071 de 2020, la Unidad Administrativa Especial Dirección Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, solicitó a la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC mediante Radicado No. 100202151- 00180 del 30 de junio de 2023, la autorización para el uso de listas de elegibles para la provisión de setenta y siete (77) vacantes disponibles para el empleo denominado GESTOR IV, Código 304, Grado 04 identificado con la ficha del empleo TH-GH-3005 del Manual Específico de Requisitos y Funciones MERF, de acuerdo al análisis de distribución de empleos con el fin de atender las necesidades institucionales.

En respuesta a lo anterior, la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante radicado 2023RS092366 recibido en la DIAN el 7 de julio del 2023, autorizó el nombramiento en periodo de prueba de los elegibles situados en las posiciones Listas de Elegibles 16° al 88° identificados con cédulas de ciudadanía desde la 79328540 a la 80012590 de la lista proferida mediante Resolución 2021RES-400.300.24-11492 correspondiente al empleo con código **OPEC No. 126960** ofertado en el Proceso de Convocatoria No. 1461 del 2020.

Las setenta y siete (77) vacantes disponibles para el empleo denominado GESTOR IV, Código 304, Grado 04 identificado con la ficha del empleo TH-GH-3005, se sitúan en diferentes ciudades del país, razón por la cual, adoptando los criterios y lineamientos generales establecidos en el Acuerdo 166 de 2020 y atendiendo lo establecido en la Circular 005 de 2023, la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, mediante oficio No. 100151185 - 002186 del 26 de septiembre de 2023 y correo electrónico del 27 de septiembre de 2023, comunicó a los elegibles ya mencionados, la distribución de las vacantes disponibles y el procedimiento a seguir denominado *"INVITACIÓN PARA INFORMAR PREFERENCIA DE PLAZA"*, otorgando un término desde las 06:00 horas del día 28 de septiembre de 2023 hasta las 06:00 horas del 04 de octubre de 2023, para el diligenciamiento de la encuesta de orden de preferencia de plaza (ciudad) para la prestación de los servicios, indicando que la asignación de la misma se efectuaría en estricto orden de mérito, de acuerdo con el orden de preferencia y con las cantidades de vacantes disponibles en cada plaza.

Se hace constar que los correos electrónicos de destinatarios de los elegibles ya mencionados, corresponden a las direcciones electrónicas registradas por los aspirantes en la plataforma SIMO -Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad-propiedad de la CNSC, durante el proceso de inscripción para el concurso de méritos adelantado entre las entidades en comento y remitidos por parte de la CNSC para realizar las comunicaciones y trámites pertinentes.

Una vez vencido el término, esto es el cuatro (4) de octubre de 2023, se pudo constatar que los elegibles situados en las posiciones meritorias posterior al desempate 24°, 36°, 38°, 43°, 52° y 85°, no se pronunciaron y/o no diligenciaron la encuesta correspondiente.

Así mismo, se procedió con la tabulación de la información y el análisis de los registros aportados por los elegibles que diligenciaron la encuesta, y se adelantó la asignación por sorteo de los elegibles mencionados en el párrafo anterior, obteniendo como resultado la siguiente asignación de plazas (ciudad) de trabajo:

Cédula	Nombre/apellido	Posición en Lista de Elegibles	Posición Meritoria	Ciudad
79328540	MOISÉS GUERRERO CARO	16	16	Bogotá
52837464	MARIA CRISTINA RUIZ PEREZ	17	17	Bogotá
80157448	RODRIGO ALFONSO BERNAL PARRA	18	18	Bogotá
52228490	OLGA LUCIA SALAZAR PATIÑO	19	19	Bogotá
74302603	FABIAN ERNESTO SANCHEZ CASTILLO	20	20	Bogotá
52045468	LUCIA CAMACHO CAMPOS	21	21	Bogotá
1120363483	JUAN DAVID TRUJILLO GORDILLO	22	22	Bogotá
52214520	ANDREA DEL PILAR CARRILLO CARREÑO	23	23	Bogotá
52750014	DIANA CAROLINA BAEZ CEPEDA	24	24	Urabá
77094893	DARWIN ERSLIN MELENDEZ CASTAÑO	25	25	Medellín
52308901	ADRIANA BUITRAGO SARMIENTO	26	26	Bogotá
45516883	FAVIANA ESTHER FAJARDO FERREIRA	27	27	Bogotá
16661082	JULIO CESAR CADAVID GOMEZ	28	28	Bogotá
80544302	EDGAR HERNANDO PINZON PAEZ	29	29	Medellín
52694299	CAMILA AURORA PUENTES DAZA	30	30	Bogotá
52875389	MONICA PATRICIA PUENTES MOLANO	31	31	Bogotá
79749090	GERMAN EDUARDO PINZON CRUZ	32	32	Bogotá
39801989	LUZ YAMILE ROJAS ROJAS	33	33	Bogotá
39747808	GLORIA STELLA ESPEJO BAQUERO	34	34	Bogotá
52502335	MONICA PATRICIA RINCON VELANDIA	35	35	Bogotá
32868786	JECENITH JUDITH CEPEDA PÉREZ	36	36	Puerto Asís
53077539	ALIX JOHANNA ALVAREZ PEREZ	37	37	Bogotá
1088281366	JIMMY VALENCIA URBANO	38	38	Puerto Carreño
79404654	CAMILO ARTURO SIERRA ORDOÑEZ	39	39	Bogotá
52198118	MARISOL PEREZ BERNAL	40	40	Bogotá
79612096	RAUL CASQUETE PRIETO	41	41	Bogotá
41942170	BEATRIZ EUGENIA DIAZ ARISTIZABAL	42	42	Armenia
52066147	PAHOLA HERRERA FAJARDO	43	43	Urabá
24167367	ANGELA ELENA MELO AVELLA	44	44	Bogotá
79887956	LUIS FERNANDO BALAGUERA RAMIREZ	45	45	Bogotá
65632523	PAULA ANDREA ROMERO BRICEÑO	46	46	Bogotá
30401993	ANA MARIA VESGA HURTADO	47	47	Girardot
52173344	OLGA LUCIA LOPEZ MORA	48	48	Medellín
79690139	OSCAR JAVIER CRUZ MARTINEZ	49	49	Bucaramanga
5185222	JAROL JAIME SAJAUD LOPEZ	50	50	Barranquilla

Cédula	Nombre/apellido	Posición en Lista de Elegibles	Posición Meritoria	Ciudad
91109435	JOHN MAURICIO ARDILA SANTOS	51	51	Bucaramanga
40022748	ELVIRA REYES RODRIGUEZ	52	52	Puerto Inírida
84084989	KENDRIS ANTONIO VALDEBLANQUEZ CANTILLO	53	53	Riohacha
1023884372	EDISSON JAVIER HUERTAS VARGAS	54	54	Cali
79721808	JUAN MANUEL GARCIA GÓMEZ	55	55	Cali
63436605	LORENA ELIZABETH CHAVARRO CHAPARRO	56	56	Bucaramanga
79974288	FABIAN GONZALO RODRIGUEZ BERNAL	57	57	Medellín
7363731	DARLEY YONDAYRO AGUILAR GUALDRON	58	58	Yopal
80071318	JOHN CESAR GUACHETA BENAVIDES	59	59	Medellín
63488302	MERCEDES GAONA TORRES	60	60	Bucaramanga
1037600036	ANA MARÍA MEJÍA MEJÍA	60	61	Medellín
53039248	CAROL ANDREA RINCON RODRIGUEZ	61	62	Medellín
1136880872	ANGELA PATRICIA MENDEZ RUBIANO	62	63	Barranquilla
79874234	CARLOS MARIO AYALA JIMÉNEZ	63	64	Barranquilla
79473752	JULIO CESAR LOPEZ PIÑEROS	64	65	Cali
1022355114	MONICA YULIETH ESCOBAR	65	66	Cali
1018460585	MARÍA ALEJANDRA NUÑEZ BRIÑEZ	66	67	Buenaventura
19430819	CESAR AUGUSTO FLOREZ GALVIS	66	68	Barranquilla
28549108	CAROLINA GUTIERREZ PEREA	67	69	Barranquilla
52779956	LIZDY ALEXANDRA MESA QUIROGA	68	70	Santa Marta
79575988	OSWALDO ALEJANDRO CASTELLANOS GARCÍA	69	71	Barranquilla
79685275	FELIX MAURICIO IBARRA GUEVARA	70	72	Arauca
79856724	HIPÓLITO GIL GIL	71	73	Cartagena
1122401417	MARIA SUSANA MOLINA DAZA	72	74	Barrancabermeja
80927523	LUIS FERNANDO CORREDOR SUAREZ	73	75	Cartagena
1032431295	XIOMARA ANDREA DELGADILLO ORTEGA	74	76	Cartagena
1013640992	JEIMY LORENA PINEDA MANOSALVA	75	77	Pamplona
36669285	LINA MARCELA NORIEGA HERAZO	76	78	Cartagena
25289702	OLGA LUCIA MUÑOZ MUÑOZ	77	79	Cúcuta
1032369326	FABIAN CAMILO VELASQUEZ MURIEL	78	80	Pasto
13270839	EDGER GUEVARA FLOREZ	79	81	Buenaventura
52887676	KAREN JOHANNA CASTELLANOS CIFUENTES	80	82	Buenaventura
52211000	MARTHA LUCIA RODRIGUEZ ALVAREZ	81	83	Maicao
33377471	HEIMMY ALEJANDRA JIMENEZ BENAVIDES	82	84	Ipiales
21022919	YOHANNA ALEXANDRA VILLADA CALDERON	82	85	San José Guaviare
52844368	SANDRA PAOLA RUIZ BARBOSA	83	86	Sincelejo
1015421559	LEIDY ALEJANDRA FORERO QUINTERO	83	87	Florencia
79658307	WILSON ALBERTO MONROY MORA	84	88	Leticia
52703954	SANDRA MILENA FLOREZ HERNANDEZ	85	89	Urabá

Cédula	Nombre/apellido	Posición en Lista de Elegibles	Posición Meritoria	Ciudad
1019042503	EDDY ALBERTO SANTIAGO RAMIREZ	86	90	Buenaventura
63485070	TILCIA ESTHER GARZON GOMEZ	87	91	Buenaventura
80012590	WALTHER ALONSO BERNAL PEÑA	88	92	Tumaco

Copia de la presente **Acta de asignación de plazas (Ciudad)**, se remite a la Comisión Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y fines pertinentes, así mismo, se remite copia del presente documento a los elegibles participantes en el proceso y se procede a archivar los antecedentes administrativos del proceso de selección de sedes de trabajo.

La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales procederá a expedir los actos administrativos de nombramiento en periodo de prueba correspondientes, dentro de los diez (10) días siguientes a la expedición de la presente acta, de acuerdo con lo proferido por la CNSC, en virtud de la normativa legal vigente.

Se deja la constancia que el presente documento corresponde a un acto de trámite, siendo la actuación administrativa de nombramiento en periodo de prueba o de abstención, según sea el caso, la que define la culminación de este; en tal sentido los efectos que se derivan de la Resolución se entienden surtidos a través de la respectiva notificación.

Dada en Bogotá, D.C., a los dieciocho (10) días del mes de octubre de dos mil veintitrés (2023).

  
**JAIME ELKIM MUÑOZ RIAÑO**  
 Subdirector de Gestión del Empleo Público

**Elaboró:** Javier Andrés Galindo Torres - Coordinación de Selección y Provisión del Empleo   
 María del Pilar Aquite Acevedo – Coordinación de Selección y Provisión del Empleo 

**Revisó:** Danny Haiden López Bernal – Coordinación de Selección y Provisión del Empleo 

C.C. Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC

100202151-

CIRCULAR NÚMERO 0 0 0 0 0 5

( 3 1 JUL 2023 )

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

**DE:** Director de Gestión Corporativa (A)

**ASUNTO:** Acciones a surtir por parte de la entidad previo al nombramiento en periodo de prueba – Parágrafo Transitorio del artículo 36 del Decreto Ley 0927 de 2023.

En consideración a lo establecido en el parágrafo transitorio del artículo 36 del Decreto Ley 0927 de 2023, le corresponde a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) desarrollar acciones previas al nombramiento en periodo de prueba de las personas que conforman listas de elegibles<sup>1</sup>; razón por la cual, iniciará las gestiones administrativas tendientes a la provisión de empleos mediante el uso de listas de elegibles vigentes para las vacantes generadas con posterioridad a las convocatorias de los concursos realizados en virtud del parágrafo transitorio del artículo 32 del Decreto-Ley 071 de 2020, incluidas aquellas derivadas de la ampliación de la planta de personal determinada en el Decreto 0419 del 21 de marzo de 2023.

Al respecto, es importante precisar que dicha provisión, se encuentra supeditada principalmente a la disponibilidad presupuestal y a la financiación de los empleos de acuerdo con los recursos presupuestales que sitúe el Ministerio de Hacienda y Crédito Público para la presente vigencia.

En consecuencia, a partir de los recursos disponibles, la alta gerencia determinará los perfiles de empleos y cantidades de vacantes a ser provistos, atendiendo a las necesidades del servicio, las capacidades de infraestructura física, tecnológica y de puestos de trabajo, procediendo a solicitar la autorización de uso de listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), quien, dentro del ejercicio de sus competencias constitucionales como ente rector de la carrera administrativa, defina las listas y posiciones a emplear.

A partir de ello, y de acuerdo con las competencias conferidas, se hace necesario asignar responsables y fijar los términos que deben surtir para garantizar su ejecución, teniendo en cuenta que podría solicitarse el uso de listas de elegibles sobre grupos poblacionales numerosos que demandarán un esfuerzo en la capacidad administrativa instalada, así:

## 1. Responsables.

### 1.1 Subdirección de Gestión del Empleo Público a través de la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo.

<sup>1</sup> El parágrafo transitorio de artículo 36 del Decreto Ley 0927 de 2023, entre otras, establece: "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 parágrafo 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(...)".

Continuación de la Circular: "Acciones a surtir por parte de la Entidad antes de nombramiento en periodo de prueba – Parágrafo transitorio artículo 36 del Decreto Ley 0927 de 2023."

- 1.2 Subdirección de Desarrollo del Talento Humano a través de la Coordinación de Bienestar y Riesgos Laborales.
- 1.3 Dirección de Gestión Corporativa.
- 1.4 Dirección de Estratégica y de Analítica.
- 1.5 Dirección General.

## 2. Distribución y priorización de vacantes

La Dirección de Gestión Estratégica y de Analítica en coordinación con la Subdirección de Gestión del Empleo Público, a través de la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo, conforme a los criterios y lineamientos gerenciales definidos por la Dirección y la disponibilidad presupuestal asignada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, distribuirá las vacantes a proveer por uso de listas de elegibles identificando el proceso, subproceso, nivel y grado, número de vacantes a proveer, y plaza (ciudad), señalando el orden de prioridad para su provisión.

## 3. Identificación de empleos iguales y solicitud de autorización

Realizada la distribución y priorización de vacantes a proveerse por uso de lista de elegibles, la Subdirección de Gestión del Empleo Público, a través de la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo y a partir de las fichas de empleo del Manual Específico de Requisitos y Funciones -MERF- de la DIAN, identificará las listas de elegibles vigentes que correspondan a los empleos objeto de provisión y solicitará a la Comisión Nacional del Servicio Civil autorización para usar las listas de elegibles.

En el evento de no existir listas de elegibles vigentes para determinada ficha de empleo o de existir un número inferior de elegibles al de vacantes disponibles, de igual manera serán reportadas ante la CNSC a través del sistema SIMO, correspondiéndole a la CNSC en el marco de sus facultades legales, determinar si existen listas de elegibles de empleos equivalentes que puedan ser utilizadas para la provisión.

## 4. Acciones previas al nombramiento en periodo de prueba.

### Desempate

4.1 Recibida las listas de Elegibles autorizadas por la CNSC<sup>2</sup>, y para aquellas OPEC en donde no se configure la condición de empate ni deba realizarse invitación de asignación de plaza, la DIAN, a partir del día siguiente contará con diez (10) días hábiles para la expedición del acto administrativo de nombramiento en periodo de prueba, cuya proyección corresponderá a la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo de la Subdirección de Gestión del Empleo Público quien remitirá el acto de nombramiento al Despacho de la Subdirección de Gestión del Empleo Público para su revisión, visto bueno y remisión a la Dirección de Gestión Corporativa para su revisión, visto bueno y remisión al Despacho del Director General para firma.

<sup>2</sup> Si bien le corresponde a la DIAN solicitar ante la CNSC la autorización de uso de lista atendiendo lo dispuesto en el parágrafo transitorio del artículo 36 del Decreto Ley 0927 de 2023, una vez efectuada la autorización, la provisión de los empleos dependerá de la disponibilidad presupuestal y a la financiación de los mismos, de acuerdo con los recursos presupuestales que sitúe el Ministerio de Hacienda y Crédito Público para la presente vigencia.

Continuación de la Circular: "Acciones a surtir por parte de la Entidad antes de nombramiento en periodo de prueba – Parágrafo transitorio artículo 36 del Decreto Ley 0927 de 2023."

4.2 Recibidas las listas de Elegibles autorizadas por la CNSC, y para aquellas OPEC en donde se configure la condición de empate, la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo de la Subdirección de Gestión del Empleo Público, dispondrá hasta **diez (10) días hábiles** siguientes, para efectuar la revisión, alistamiento y envío de correos a los elegibles que se encuentren en condición de empate, por obtener puntaje total igual en la conformación de la respectiva lista; situación que, configura la dinámica para realizar las acciones que determinen su desempate y que se encuentran previstas en la norma.

4.3 Remitidos los correos electrónicos a los elegibles en condición de empate, estos dispondrán de **cinco (5) días hábiles** (según se indique en el correo electrónico), para que acrediten alguna de las condiciones establecidas para el desempate, según los criterios definidos en el Acuerdo 0166 del 12 de marzo de 2020, adicionado por el Acuerdo 0236 del 15 de mayo de 2020.

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

Si finalizados los cinco (5) días hábiles los elegibles no acreditan alguna condición o, continúa el empate, en los siguientes **cinco (5) días hábiles**, se realizará el procedimiento dispuesto en el numeral 10, Acuerdo 0236 de 2020 "(...) de mantenerse el empate, éste se dirimirá mediante sorteo con la citación de los interesados, de lo cual se deberá dejar la evidencia documental", tiempo en el cual se realizará el alistamiento, citación y sorteo a efectuar. Los resultados serán comunicados en tiempo real, dejando registro filmico de esta actividad.

#### **Invitación para informar preferencia de plaza**

4.5 Recibidas las listas de Elegibles autorizadas por la CNSC, y para aquellas OPEC en donde se configure la existencia de dos o más plazas (ciudades) según las vacantes definidas a proveer de conformidad con el punto 2, la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo de la Subdirección de Gestión del Empleo Público, dispondrá hasta **quince (15) días hábiles** siguientes, para efectuar la revisión, alistamiento y envío de correos<sup>3</sup> a los elegibles mediante oficio de "invitación para informar preferencia de plaza", en el cual, se citará a los elegibles a participar a través del mecanismo que se disponga para ello, en el término que se determine en la invitación que no deberá superar los **ocho (8) días hábiles** siguientes, para que, según el número de vacantes existentes asignadas a cada ciudad relacionada, identifiquen en las opciones de plaza (ciudad) el **orden de prelación** según el interés particular para la asignación de la misma.

La ubicación de los empleos a proveer por uso de lista de elegibles se realizará teniendo en cuenta la preferencia de plaza (ciudad) informada por los elegibles en estricto orden de mérito. La Coordinación de Selección y Provisión del Empleo de la Subdirección de Gestión del Empleo Público dispondrá hasta **ocho (8) días hábiles** para remitir los resultados a través de oficio a los correos electrónicos de los elegibles participantes de la "invitación para informar preferencia de plaza".

<sup>3</sup> Los correos que refiere el numeral, corresponderán a los reportados por la CNSC mediante oficio de autorización de uso de lista de elegibles remitidos a la DIAN.

Continuación de la Circular: "Acciones a surtir por parte de la Entidad antes de nombramiento en periodo de prueba – Parágrafo transitorio artículo 36 del Decreto Ley 0927 de 2023."

### 5. Acto administrativo de nombramiento en periodo de prueba

Una vez comunicado el resultado de la asignación de plaza de los elegibles, la DIAN, a partir del día siguiente contará con diez (10) días hábiles para la expedición del acto administrativo de nombramiento en periodo de prueba, cuya proyección corresponderá a la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo de la Subdirección de Gestión del Empleo Público quien remitirá el acto de nombramiento al Despacho de la Subdirección de Gestión del Empleo Público para su revisión, visto bueno y remisión a la Dirección de Gestión Corporativa para su revisión, visto bueno y remisión al Despacho del Director General para firma.

En todo caso, la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo, una vez cuente con la totalidad de información para efectuar los nombramientos, remitirá a la Coordinación de Bienestar y Riesgos Laborales de la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano, Subdirección de Escuela DIAN, Subdirección de Innovación y Tecnología, la información de los elegibles a nombrar, con una base de datos del lugar de residencia y plaza (ciudad) asignada como producto de la acción efectuada en el numeral 4.5, a efectos de iniciar el trámite pertinente según sus competencias y acciones determinadas en la estrategia *Onboarding*.

La presente circular rige a partir de la fecha de publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Cordialmente,



**DANIEL GUSTAVO CÁCERES MENDOZA**  
Director de Gestión Corporativa (A)

3 1 JUL 2023

**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 – Gestor II - Despacho de la Dirección de Gestión Corporativa



María Susana Molina Daza &lt;msmolinad89@gmail.com&gt;

---

## RECLAMACIÓN ASIGNACIÓN DE PLAZA OPEC 126960

---

María Susana Molina Daza <msmolinad89@gmail.com>

12 de octubre de 2023, 12:53

Para: vinculaciones <vinculaciones@dian.gov.co>, atencionalciudadano@cncs.gov.co, hlgarciac@cncs.gov.co

Buena tarde respetados.

En documento adjunto me permito presentar reclamación contra la asignación de la plaza realizada informada mediante el oficio con Radicado No. 100151185-002328 con fecha del 10 de octubre de 2023 y comunicados el día de hoy.

Quedo atenta a que se amparen mis derechos gracias.

[El texto citado está oculto]

---

 **RECLAMACIÓN ASIGNACIÓN DE PLAZA.pdf**  
125K

Bogotá D.C., 12 de octubre de 2023

Doctor

**Jaime Elkin Muñoz Riaño**

Subdirector de Gestión del Empleo Público

Dirección Nacional de Impuestos y Aduanas DIAN

Ciudad

**Asunto.** Reclamación contra la asignación de la plaza realizada informada mediante el oficio con Radicado No. 100151185-002328 con fecha del 10 de octubre de 2023.

Cordial saludo doctor Muñoz.

María Susana Molina Daza, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.122.401.417 oriunda del municipio de San Juan del Cesar Guajira y residente en la Ciudad de Bogotá D.C.

En atención de la asignación de la plaza realizada a través del documento de la referencia OPEC 126960 me permito informar que existe un error en tal designación, lo anterior teniendo en cuenta que manifesté mi interés en la Cartagena y Sincelejo antes que Barrancabermeja, en consecuencia, no es comprensible que elegibles que se encuentran por debajo en la lista de elegibles les haya sido designada las plazas de las ciudades antes referenciadas y no a mí.

Debo manifestar, además, que de acuerdo con la comunicación recibida por la Dirección Nacional de Impuestos y Aduanas -DIAN- realicé el día 28 de septiembre la manifestación de interés y previo al diligenciamiento de la encuesta sin saber que debía manifestarme frente a todas las plazas hice un insumo frente a las mismas el cual presento a continuación:

No.	OPEC	CARGO	FICHA	CIUDAD	# VACANTES
1	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	BOGOTA D.C.	24
2	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	MEDELLIN	7
3	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	BUCARAMANGA	4
4	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	BARRANQUILLA	6
5	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	RIOHACHA	1
6	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	SANTA MARTA	1
7	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	CALI	4
8	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	CARTAGENA	4
9	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	SINCELEJO	1
10	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	BARRANCABERMEJA	1
11	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	GIRARDOT	1

12	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	ARMENIA	1
13	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	MAICAO	1
14	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	FLORENCIA	1
15	126960	GESTOR VI	TH- GH- 3005	PAMPLONA	1

58

La asignación de plazas atendiendo el estricto orden de mérito de acuerdo con el oficio frente al cual reclamo fue el siguiente:

1122401417	MARIA SUSANA MOLINA DAZA	72	74	Barrancabermeja
80927523	LUIS FERNANDO CORREDOR SUAREZ	73	75	Cartagena
1032431295	XIOMARA ANDREA DELGADILLO ORTEGA	74	76	Cartagena
1013640992	JEIMY LORENA PINEDA MANOSALVA	75	77	Pamplona
36669285	LINA MARCELA NORIEGA HERAZO	76	78	Cartagena
25289702	OLGA LUCIA MUÑOZ MUÑOZ	77	79	Cúcuta
1032369326	FABIAN CAMILO VELASQUEZ MURIEL	78	80	Pasto
13270839	EDGER GUEVARA FLOREZ	79	81	Buenaventura
52887676	KAREN JOHANNA CASTELLANOS CIFUENTES	80	82	Buenaventura
52211000	MARTHA LUCIA RODRIGUEZ ALVAREZ	81	83	Maicao
33377471	HEIMMY ALEJANDRA JIMENEZ BENAVIDES	82	84	Ipiales
21022919	YOHANNA ALEXANDRA VILLADA CALDERON	82	85	San José Guaviare
52844368	SANDRA PAOLA RUIZ BARBOSA	83	86	Sincelejo

Por lo anterior, respetuosamente solicito se valide y corrija la designación realizada en la media que me encuentro en posición meritoria frente a los tres (3) elegibles de las posiciones 75, 76 y 78 que fue les fue asignada la plaza en la ciudad de Cartagena e inclusive es meritoria frente a la siguiente plaza de mi prelación Sincelejo el cual le fue asignada al elegible de la posición 86.

Reitero mi interés frente a las manifestaciones de interés que efectivamente fueron realizada su por su puesto mi intención en aceptar el nombramiento en periodo de prueba en el empleo con la denominación de GESTOR VI CÓDIGO 304, GRADO 04.

Atentamente,

C.C.1.122.401.417

Presento copia de la presente comunicación a HUMBERTO LUIS GARCÍA CÁRCAMO Director de Vigilancia y Carrera de la Comisión Nacional del Servicio Civil y a la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC.



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**JUZGADO OCTAVO ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE PASTO - NARIÑO**  
**CÓDIGO: 52-001-33-33-008**

Pasto, Nariño, once (11) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

**AUTO INTERLOCUTORIO No. 1981/2023 ADMITE Y DECIDE MEDIDA CAUTELAR**

PROCESO: **2023 – 00228**  
ACCIONANTE: **ALIX YAJAIRA DELGADO ANDRADE**  
ACCIONADOS: **COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL – UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES – DIAN.**  
REFERENCIA: **ACCIÓN DE TUTELA**

**ANTECEDENTES**

La señora **ALIX YAJAIRA DELGADO ANDRADE**, actuando en su propio nombre y representación, instauró acción de tutela en contra de la **COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL** y la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN**, señalando que se han vulnerado sus derechos fundamentales al mérito, al debido proceso, el acceso a cargos públicos, e igualdad.

Revisado el expediente se encuentra que la presente acción cumple con los requisitos mínimos y, en consecuencia, corresponde al Juzgado admitir la acción constitucional.

En lo que respecta a la medida cautelar solicitada con la demanda, el artículo 7° del Decreto Ley 2591 de 1991 establece los parámetros para determinar su procedencia o rechazo al señalar que: (i) debe evidenciarse, de manera clara, directa y precisa, la amenaza o vulneración del derecho fundamental que demanda protección y, (ii) demostrar que es necesaria y urgente la medida provisional debido al alto grado de afectación existente o de inminente ocurrencia de un daño mayor sobre los derechos presuntamente quebrantados. Esta medida procede de oficio o a petición de parte, desde la presentación de la solicitud de tutela y hasta antes de dictarse el fallo definitivo, en el cual se deberá decidir si adquiere carácter permanente.

Conforme lo expuesto, se analizará el caso concreto.

La parte actora solicita: *“Suspender el proceso de posesión establecido en la Resolución Número 000151 de fecha 02 de octubre de 2023 correspondiente al empleo Analista III con código OPEC No. 126479I, hasta tanto no se dé respuesta de fondo a mi situación de inconformidad planteada en la presente tutela e interpuesta en el Recurso de Reposición, en Subsidio de Apelación y, en todo caso, solicitud de saneamiento de la actuación o corrección de yerro en relación Acta No. 010 Resultado Asignación de Plaza (Ciudad) para la provisión de doscientas veinte*

*vacantes disponibles del empleo 126479 Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020, radicada el día 21 de septiembre de 2023, toda vez que, se está desconociendo el orden de mérito para el nombramiento, el debido proceso, la confianza legítima, el acceso a cargos públicos y a la igualdad.”*

Visto lo anterior, considera el Despacho, que la solicitud de medida de protección provisional cumple con la finalidad de salvaguarda los derechos fundamentales amenazados, al tenor de lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto Ley 2591 de 1991, toda vez que se evidencia la amenaza cierta e inminente que desencadena en la vulneración de los derechos fundamentales invocados en el libelo genitor derivado de la posesión en periodo de prueba en el empleo 126479 Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020, en una plaza diferente a la seleccionada en orden de meritocracia.

Así las cosas, se accederá a la medida provisional solicitada, y se ordenará la suspensión provisional de la Resolución No. 00151 de 2 de octubre de 2023 “por la cual se efectúan unos nombramientos en periodo de prueba en la planta global de la Unidad Administrativa Especial – Dirección de Impuestos y Aduana Nacionales y se adoptan otras decisiones”, hasta que se adopte una decisión en la sentencia que resuelva la presente acción constitucional.

En mérito de lo brevemente expuesto, el Juzgado Octavo Administrativo del Circuito de Pasto

### RESUELVE

**PRIMERO. - ADMITIR** la presente demanda de tutela interpuesta por la señora **ALIX YAJAIRA DELGADO ANDRADE** contra la **COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL** y la **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES -DIAN**.

**SEGUNDO. - NOTIFÍQUESE** a la parte accionante a través de los correos electrónicos: [alix.delq@gmail.com](mailto:alix.delq@gmail.com).

**TERCERO. - NOTIFÍQUESE** a las personas que se pasa a relacionar, o a quienes hagan sus veces, por el medio más expedito, el trámite de la presente acción de tutela y solicítese que en el perentorio término de DOS (2) días, presenten al Despacho los argumentos y las pruebas que pretendan hacer valer a su favor y se pronuncien sobre los hechos que motivaron esta acción constitucional.

Se advertirá que, en caso de no remitirse contestación dentro del término señalado, se tendrán como ciertas las razones expuestas en la demanda de tutela, según lo previsto en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991.

<b>ENTIDAD ACCIONADA</b>	<b>Direcciones</b>
<b>COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL</b>	<a href="mailto:notificacionesjudiciales@cns.gov.co">notificacionesjudiciales@cns.gov.co</a>
<b>UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES -DIAN</b>	<a href="mailto:notificacionesjudicialesdian@dian.gov.co">notificacionesjudicialesdian@dian.gov.co</a>

**CUARTO. PRUEBAS DE LA PARTE ACCIONANTE: TÉNGASE** por legal y oportunamente allegadas las pruebas documentales adjuntas con la demanda, a las cuales se les dará el valor probatorio en su debido momento procesal.

**QUINTO. - ACCEDER** a la **MEDIDA CAUTELAR** solicitada con la demanda, para ello se ordena: **SUSPENDER** la Resolución No. 00151 de 2 de octubre de 2023 “por la cual se efectúan unos nombramientos en periodo de prueba en la planta global de la Unidad Administrativa Especial – Dirección de Impuestos y Aduana Nacionales y se adoptan otras decisiones”, hasta que se adopte una decisión en la sentencia que resuelva la presente acción constitucional, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEXTO: ORDENAR** a la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL “CNSC”**, la publicación de esta providencia a través de su página oficial en el correspondiente enlace de la Convocatoria objeto de la presente acción constitucional

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**ERNESTO JAVIER CALDERÓN RUIZ**  
**JUEZ**

Firmado Por:  
Ernesto Javier Calderon Ruiz  
Juez  
Juzgado Administrativo  
008  
Pasto - Nariño

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,  
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **91998b5ad5dd2d67c467737d55c08dbde46c62b4c345581c619e363b0e9b704a**

Documento generado en 11/10/2023 01:06:05 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**



OFICINA DE REGISTRO DE INSTRUMENTOS PUBLICOS DE BOGOTA ZONA NORTE
CERTIFICADO DE TRADICION
MATRICULA INMOBILIARIA

Certificado generado con el Pin No: 231013438683971537

Nro Matrícula: 50N-20125314

Pagina 1 TURNO: 2023-546164

Impreso el 13 de Octubre de 2023 a las 12:26:37 PM

"ESTE CERTIFICADO REFLEJA LA SITUACION JURIDICA DEL INMUEBLE
HASTA LA FECHA Y HORA DE SU EXPEDICION"

No tiene validez sin la firma del registrador en la ultima página

CIRCULO REGISTRAL: 50N - BOGOTA ZONA NORTE DEPTO: BOGOTA D.C. MUNICIPIO: SUBA VEREDA: SUBA

FECHA APERTURA: 14-01-1993 RADICACIÓN: 1992-63464 CON: DOCUMENTO DE: 19-03-1993

CODIGO CATASTRAL: AAA0127MMPPCOD CATASTRAL ANT: SIN INFORMACION

NUPRE:

ESTADO DEL FOLIO: ACTIVO

DESCRIPCION: CABIDA Y LINDEROS

APARTAMENTO 101.-SU AREA PRIVADA TOTAL ES DE:94.07 M2.-SU ALTURA LIBRE ES DE: 2.35 MTS.- SU COEFICIENTE ES DE: 0.7291%, CUYOS LINDEROS Y DEMAS ESPECIFICACIONES OBRAN EN LA ESCRITURA 11056 DE 24 NOVIEMBRE DE 1.992 , NOTARIA 21 DE BOGOTA, SEGUN DECRETO 1711 DEL 06-07-84.MEDIANTE ESC. 6730 DEL 23-07-93 NOTARIA 21 DE SANTAFE DE BOGOTA SE ACTUALIZA COEFICIENTE DE 0.7003%,SUS LINDEROS Y DEMAS ESPECIFICACIONES OBRAN EN DICHA ESCRITURA SEGUN DECRETO 1711 DEL 06-07-84.

AREA Y COEFICIENTE

AREA - HECTAREAS: METROS CUADRADOS: CENTIMETROS CUADRADOS:

AREA PRIVADA - METROS CUADRADOS: CENTIMETROS CUADRADOS: / AREA CONSTRUIDA - METROS CUADRADOS: CENTIMETROS CUADRADOS

COEFICIENTE : %

COMPLEMENTACION:

DIRECCION DEL INMUEBLE

Tipo Predio: SIN INFORMACIÓN

2) CL 146 58C 21 IN 11 AP 101 (DIRECCION CATASTRAL)

1) CALLE 143 A 53A-21 APARTAMENTO 101 INTERIOR 11 CONJUNTO RESIDENCIAL ALAMEDA DE SANTA CLARA, PROPIEDAD HORIZONTAL.

DETERMINACION DEL INMUEBLE:

DESTINACION ECONOMICA:

MATRICULA ABIERTA CON BASE EN LA(s) SIGUIENTE(s) (En caso de integración y otros)

50N - 1156285

ANOTACION: Nro 001 Fecha: 11-08-1992 Radicación: 1992-40830

Doc: ESCRITURA 6436 del 30-07-1992 NOT.21 de SANTAFE DE BOGOTA

VALOR ACTO: \$0

ESPECIFICACION: : 210 HIPOTECA ABIERTA SIN LIMITE DE CUANTIA EN MAYOR EXTENSION

PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL ACTO (X-Titular de derecho real de dominio,I-Titular de dominio incompleto)

DE: INVERSIONES Y CONSTRUCCIONES CATANIA S.A.

X

A: CORPORACION NACIONAL DE AHORRO Y VIVIENDA "CONAVI".

ANOTACION: Nro 002 Fecha: 27-11-1992 Radicación: 1992-63464

Doc: ESCRITURA 11.056 del 24-11-1992 NOT.21 de SANTAFE DE BOGOTA

VALOR ACTO: \$0

ESPECIFICACION: : 360 REGLAMENTO PROPIEDAD HORIZONTAL

PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL ACTO (X-Titular de derecho real de dominio,I-Titular de dominio incompleto)



**OFICINA DE REGISTRO DE INSTRUMENTOS PUBLICOS DE BOGOTA ZONA NORTE**  
**CERTIFICADO DE TRADICION**  
**MATRICULA INMOBILIARIA**

**Certificado generado con el Pin No: 231013438683971537**

**Nro Matrícula: 50N-20125314**

Pagina 2 TURNO: 2023-546164

Impreso el 13 de Octubre de 2023 a las 12:26:37 PM

**"ESTE CERTIFICADO REFLEJA LA SITUACION JURIDICA DEL INMUEBLE  
 HASTA LA FECHA Y HORA DE SU EXPEDICION"**

No tiene validez sin la firma del registrador en la ultima página

**A: CONSTRUCTORA COLPATRIA S.A.**

**X**

**A: INVERSIONES Y CONSTRUCCIONES CATANIA S.A.**

**X**

**ANOTACION: Nro 003** Fecha: 29-01-1993 Radicación: 1993-5085

Doc: ESCRITURA 142 del 18-01-1993 NOT.21 de SANTAFE DE BOGOTA

VALOR ACTO: \$0

ESPECIFICACION: : 999 REFORMA AL REGLAMENTO DE PROPIEDAD HORIZONTAL ESCR11056 EN EL SENTIDO QUE SE ADICIONA UNA DISPOSICION - ARTICULO 85.

**PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL ACTO (X-Titular de derecho real de dominio,I-Titular de dominio incompleto)**

**A: CONSTRUCTORA COLPATRIA S.A.**

**A: INVERSIONES Y CONSTRUCCIONES CATANIA S.A.**

**ANOTACION: Nro 004** Fecha: 17-09-1993 Radicación: 1993-55333

Doc: ESCRITURA 6730 del 23-07-1993 NOTARIA 21 de SANTAFE DE BOGOTA

VALOR ACTO: \$

ESPECIFICACION: : 999 ADICION Y MODIFICACION AL REGLAMENTO DE PROPIEDAD HORIZONTAL EN CUANTO A QUE SE ACLARAN LOS LINDEROS ESPECIALES DE LAS UNIDADES PRIVADAS CONSTRUIDAS EN LOS ULTIMOS PISOS INTS 7.8.9.10.11.12.13.14 Y COEFICIENTE DE COPROPIEDAD DE TODOS .ESTA ACLARACION SE REGISTRO A FOLIOS 20125239 AL 20125621-20125622

**PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL ACTO (X-Titular de derecho real de dominio,I-Titular de dominio incompleto)**

**A: CONSTRUCTORA COLPATRIA S.A.**

**A: INVERSIONES Y CONSTRUCCIONES CATANIA S.A.**

**ANOTACION: Nro 005** Fecha: 06-10-1993 Radicación: 1993-59675

Doc: ESCRITURA 8942 del 17-09-1993 NOTARIA 21 de SANTAFE DE BOGOTA

VALOR ACTO: \$38,445,000

ESPECIFICACION: : 101 COMPRAVENTA

**PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL ACTO (X-Titular de derecho real de dominio,I-Titular de dominio incompleto)**

DE: CONSTRUCTORA COLPATRIA S.A.

DE: INVERSIONES Y CONSTRUCCIONES CATANIA S.A.

**A: CALDERON URZOLA REGINA MARIA**

**CC# 41657732 X**

**A: OCAMPO VELASQUEZ CARLOS ENRIQUE**

**CC# 7516037 X**

**ANOTACION: Nro 006** Fecha: 06-10-1993 Radicación: 1993-59675

Doc: ESCRITURA 8942 del 17-09-1993 NOTARIA 21 de SANTAFE DE BOGOTA

VALOR ACTO: \$

ESPECIFICACION: : 210 HIPOTECA SIN LIMITE DE CUANTIA

**PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL ACTO (X-Titular de derecho real de dominio,I-Titular de dominio incompleto)**

DE: CALDERON URZOLA REGINA MARIA

**CC# 41657732 X**

DE: OCAMPO VELASQUEZ CARLOS ENRIQUE

**CC# 7516037 X**

**A: CORPOPRACION NACIONAL DE AHORRO Y VIVIENDA CONAVI**



OFICINA DE REGISTRO DE INSTRUMENTOS PUBLICOS DE BOGOTA ZONA NORTE  
CERTIFICADO DE TRADICION  
MATRICULA INMOBILIARIA

Certificado generado con el Pin No: 231013438683971537

Nro Matrícula: 50N-20125314

Pagina 3 TURNO: 2023-546164

Impreso el 13 de Octubre de 2023 a las 12:26:37 PM

"ESTE CERTIFICADO REFLEJA LA SITUACION JURIDICA DEL INMUEBLE  
HASTA LA FECHA Y HORA DE SU EXPEDICION"

No tiene validez sin la firma del registrador en la ultima página

ANOTACION: Nro 007 Fecha: 03-03-1994 Radicación: 1994-13608

Doc: ESCRITURA 841 del 18-02-1994 NOTARIA 21 de SANTAFE DE BOGOTA VALOR ACTO: \$

ESPECIFICACION: : 999 ACLARACION A LA ESCRITURA 6730 DE LA ADICION Y MODIFICACION DEL REGLAMENTO DE PROPIEDAD HORIZONTAL EN CUANTO AL YERRO DE COEFICIENTE DE COPROPIEDAD DE LAS UNIDADES PRIVADAS , POR CUANTO SE DESCRIBIO EN FORMA INCOMPLETA LOS NUMEROS DE LOS GARAJES COMPRENDIDOS ENTRE EL 100 Y 125 DE LA CALLE 143A #53-A-21

PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL ACTO (X-Titular de derecho real de dominio,I-Titular de dominio incompleto)

A: CONSTRUCTORA COLPATRIA S.A.

X

A: INVERSIONES Y CONSTRUCCIONES CATANIA S.A.

X

ANOTACION: Nro 008 Fecha: 20-12-1994 Radicación: 1994-84904

Doc: ESCRITURA 3894 del 24-05-1994 NOTARIA 21 de SANTAFE DE BOGOTA VALOR ACTO: \$

Se cancela anotación No: 1

ESPECIFICACION: : 650 CANCELACION HIPOTECA ABIERTA SIN LIMITE DE CUANTIA EN MAYOR EXTENSION, ESC.6436 DE 30-07-92.

PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL ACTO (X-Titular de derecho real de dominio,I-Titular de dominio incompleto)

DE: CORPORACION NACIONAL DE AHORRO Y VIVIENDA "CONAVI"

A: INVERSIONES Y CONSTRUCCIONES CATANIA S.A.

ANOTACION: Nro 009 Fecha: 03-03-1995 Radicación: 1995-14674

Doc: ESCRITURA 0669 del 15-02-1995 NOTARIA 21 de SANTAFE DE BOGOTA VALOR ACTO: \$1,500,000

ESPECIFICACION: : 210 HIPOTECA ABIERTA SOBRE EL 50 % CORRESPONDIENTE AL DERECHO DE CUOTA DEL HIPOTECANTE.-----

PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL ACTO (X-Titular de derecho real de dominio,I-Titular de dominio incompleto)

DE: OCAMPO VELASQUEZ CARLOS ENRIQUE

CC# 7516037 X

A: INSTITUTO COLOMBIANO DE COMERCIO EXTERIOR INCOMEX

ANOTACION: Nro 010 Fecha: 08-06-2000 Radicación: 2000-30711

Doc: OFICIO 933 del 11-05-2000 JUZGADO 44 CIVIL MUNICIPAL de SANTAFE DE BOGOTA, D. C.

VALOR ACTO: \$

ESPECIFICACION: : 401 EMBARGO EJECUTIVO -EL DEMANDADO ES TITULAR DE DERECHOS DE CUOTA-

PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL ACTO (X-Titular de derecho real de dominio,I-Titular de dominio incompleto)

DE: FINANCIERA TELEYA

A: OCAMPO CARLOS (SIC)

X

ANOTACION: Nro 011 Fecha: 16-02-2001 Radicación: 2001-8117

Doc: ESCRITURA 4120 del 30-10-2000 NOTARIA 21 de BOGOTA D.C.

VALOR ACTO: \$

ESPECIFICACION: : 903 ACLARACION REGLAMENTO DE PROPIEDAD HORIZONTAL CONTENIDO EN LA ESCRITURA 11056 DEL 24-11-1992 DE LA NOTARIA 21 DE BOGOTA D.C., EN EL SENTIDO DE SOMETERSE AL REGIMEN DE LA LEY 16 DE 1985.



**OFICINA DE REGISTRO DE INSTRUMENTOS PUBLICOS DE BOGOTA ZONA NORTE**  
**CERTIFICADO DE TRADICION**  
**MATRICULA INMOBILIARIA**

**Certificado generado con el Pin No: 231013438683971537**

**Nro Matrícula: 50N-20125314**

Pagina 4 TURNO: 2023-546164

Impreso el 13 de Octubre de 2023 a las 12:26:37 PM

**"ESTE CERTIFICADO REFLEJA LA SITUACION JURIDICA DEL INMUEBLE  
HASTA LA FECHA Y HORA DE SU EXPEDICION"**

No tiene validez sin la firma del registrador en la ultima página

**PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL ACTO (X-Titular de derecho real de dominio,I-Titular de dominio incompleto)**

**A: CONJUNTO RESIDENCIAL ALAMEDA DE SANTA CLARA I.**

**ANOTACION: Nro 012** Fecha: 28-01-2003 Radicación: 2003-6083

Doc: ESCRITURA 4663 del 29-10-2002 NOTARIA 21 de BOGOTA D.C.

VALOR ACTO: \$

ESPECIFICACION: REFORMA REGLAMENTO DE PROPIEDAD HORIZONTAL: 0331 REFORMA REGLAMENTO DE PROPIEDAD HORIZONTAL -

ESCRITURA 11056 DEL 24-11-92 NOTARIA 21 DE BOGOTA EN CUANTO A SOMETERSE A LA LEY 675 DE 2001

**PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL ACTO (X-Titular de derecho real de dominio,I-Titular de dominio incompleto)**

**A: CONJUNTO RESIDENCIAL ALAMEDA DE SANTA CLARA I, PROPIEDAD HORIZONTAL**

**ANOTACION: Nro 013** Fecha: 28-01-2003 Radicación: 2003-6084

Doc: ESCRITURA 1836 del 20-01-2003 NOTARIA 21 de BOGOTA D.C.

VALOR ACTO: \$

ESPECIFICACION: ACLARACION: 0901 ACLARACION ESCRITURA 4663 DEL 29-10-2002 NOTARIA 21 DE BOGOTA EN CUANTO A LA RELACION

COMPLETA DE COEFICIENTES Y NUMEROS DE MATRICULAS INMOBILIARIAS

**PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL ACTO (X-Titular de derecho real de dominio,I-Titular de dominio incompleto)**

**A: CONJUNTO RESIDENCIAL ALAMEDA DE SANTA CLARA I PROPIEDAD HORIZONTAL**

**ANOTACION: Nro 014** Fecha: 17-06-2014 Radicación: 2014-42022

Doc: OFICIO 536 del 24-04-2014 JUZGADO 044 CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTA D.C. de BOGOTA D. C.

VALOR ACTO: \$

Se cancela anotación No: 10

ESPECIFICACION: CANCELACION PROVIDENCIA JUDICIAL: 0841 CANCELACION PROVIDENCIA JUDICIAL EMBARGO, DERECHO DE CUOTA, REF.

PROCESO NO. 110014003044199800173

**PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL ACTO (X-Titular de derecho real de dominio,I-Titular de dominio incompleto)**

DE: FINANCIERA TELEYA S.A. COMPA/IA DE FINANCIAMIENTO COMERCIAL - TELEYA SA

**A: OCAMPO VELASQUEZ CARLOS ENRIQUE**

**ANOTACION: Nro 015** Fecha: 18-06-2014 Radicación: 2014-42202

Doc: ESCRITURA 4003 del 07-12-2006 NOTARIA CUARENTA Y SIETE de BOGOTA D. C.

VALOR ACTO: \$26,900,000

Se cancela anotación No: 6

ESPECIFICACION: CANCELACION POR VOLUNTAD DE LAS PARTES: 0843 CANCELACION POR VOLUNTAD DE LAS PARTES HIPOTECA, ESTE Y

OTRO.

**PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL ACTO (X-Titular de derecho real de dominio,I-Titular de dominio incompleto)**

DE: BANCOLOMBIA S.A. ANTES CONAVI BANCO COMERCIAL Y DE AHORROS S.A.

NIT. 8909039388

**A: CALDERON URZOLA REGINA MARIA**

**CC# 41657732**

**A: OCAMPO VELASQUEZ CARLOS ENRIQUE**

**CC# 7516037**



**OFICINA DE REGISTRO DE INSTRUMENTOS PUBLICOS DE BOGOTA ZONA NORTE**  
**CERTIFICADO DE TRADICION**  
**MATRICULA INMOBILIARIA**

**Certificado generado con el Pin No: 231013438683971537**

**Nro Matrícula: 50N-20125314**

Pagina 5 TURNO: 2023-546164

Impreso el 13 de Octubre de 2023 a las 12:26:37 PM

**"ESTE CERTIFICADO REFLEJA LA SITUACION JURIDICA DEL INMUEBLE  
HASTA LA FECHA Y HORA DE SU EXPEDICION"**

No tiene validez sin la firma del registrador en la ultima página

**ANOTACION: Nro 016** Fecha: 10-02-2015 Radicación: 2015-8985

Doc: ESCRITURA 738 del 05-02-2015 NOTARIA SESENTA Y DOS de BOGOTA D. C. VALOR ACTO: \$1,500,000

Se cancela anotación No: 9

ESPECIFICACION: CANCELACION POR VOLUNTAD DE LAS PARTES: 0843 CANCELACION POR VOLUNTAD DE LAS PARTES HIPOTECA

**PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL ACTO (X-Titular de derecho real de dominio,I-Titular de dominio incompleto)**

DE: INSTITUTO COLOMBIANO DE COMERCIO EXTERIOR INCOMEX HOY MINISTERIO DE COMERCIO INDUSTRIA Y TURISMO

**A: OCAMPO VELASQUEZ CARLOS ENRIQUE**

**CC# 7516037**

**ANOTACION: Nro 017** Fecha: 27-05-2015 Radicación: 2015-36149

Doc: ESCRITURA 712 del 21-05-2015 NOTARIA VEINTIOCHO de BOGOTA D. C. VALOR ACTO: \$264,664,000

ESPECIFICACION: COMPRAVENTA: 0125 COMPRAVENTA ESTE Y OTRO INMUEBLE

**PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL ACTO (X-Titular de derecho real de dominio,I-Titular de dominio incompleto)**

DE: CALDERON URZOLA REGINA MARIA

**CC# 41657732**

DE: OCAMPO VELASQUEZ CARLOS ENRIQUE

**CC# 7516037**

**A: RAMIREZ QUIROGA RUTH ERIKA**

**CC# 1117501026 X**

**A: VILLAMIL SALAZAR JORGE LUIS**

**CC# 80115941 X**

**ANOTACION: Nro 018** Fecha: 27-05-2015 Radicación: 2015-36149

Doc: ESCRITURA 712 del 21-05-2015 NOTARIA VEINTIOCHO de BOGOTA D. C. VALOR ACTO: \$

ESPECIFICACION: CONDICION RESOLUTORIA EXPRESA: 0311 CONDICION RESOLUTORIA EXPRESA PROHIBICION DE ENAJENAR AL COMPRADOR EN EL TERMINO DE DOS A/OS. CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR.

**PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL ACTO (X-Titular de derecho real de dominio,I-Titular de dominio incompleto)**

DE: CAJA PROMOTORA DE VIVIENDA MILITAR Y DE POLICIA

**NIT# 8600219677**

**A: RAMIREZ QUIROGA RUTH ERIKA**

**CC# 1117501026 X**

**A: VILLAMIL SALAZAR JORGE LUIS**

**CC# 80115941 X**

**ANOTACION: Nro 019** Fecha: 27-05-2015 Radicación: 2015-36149

Doc: ESCRITURA 712 del 21-05-2015 NOTARIA VEINTIOCHO de BOGOTA D. C. VALOR ACTO: \$

ESPECIFICACION: AFECTACION A VIVIENDA FAMILIAR: 0304 AFECTACION A VIVIENDA FAMILIAR

**PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL ACTO (X-Titular de derecho real de dominio,I-Titular de dominio incompleto)**

**A: RAMIREZ QUIROGA RUTH ERIKA**

**CC# 1117501026 X**

**A: VILLAMIL SALAZAR JORGE LUIS**

**CC# 80115941 X**

**ANOTACION: Nro 020** Fecha: 30-10-2017 Radicación: 2017-73359

Doc: ESCRITURA 1221 del 18-10-2017 NOTARIA VEINTIOCHO de BOGOTA D. C. VALOR ACTO: \$



OFICINA DE REGISTRO DE INSTRUMENTOS PUBLICOS DE BOGOTA ZONA NORTE
CERTIFICADO DE TRADICION
MATRICULA INMOBILIARIA

Certificado generado con el Pin No: 231013438683971537

Nro Matrícula: 50N-20125314

Pagina 6 TURNO: 2023-546164

Impreso el 13 de Octubre de 2023 a las 12:26:37 PM

"ESTE CERTIFICADO REFLEJA LA SITUACION JURIDICA DEL INMUEBLE
HASTA LA FECHA Y HORA DE SU EXPEDICION"

No tiene validez sin la firma del registrador en la ultima página

Se cancela anotación No: 19

ESPECIFICACION: CANCELACION POR VOLUNTAD DE LAS PARTES: 0843 CANCELACION POR VOLUNTAD DE LAS PARTES AFECTACION A
VIVIENDA FAMILIAR

PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL ACTO (X-Titular de derecho real de dominio,I-Titular de dominio incompleto)

A: RAMIREZ QUIROGA RUTH ERIKA

CC# 1117501026 X

A: VILLAMIL SALAZAR JORGE LUIS

CC# 80115941 X

ANOTACION: Nro 021 Fecha: 30-10-2017 Radicación: 2017-73359

Doc: ESCRITURA 1221 del 18-10-2017 NOTARIA VEINTIOCHO de BOGOTA D. C.

VALOR ACTO: \$295,000,000

ESPECIFICACION: COMPRAVENTA: 0125 COMPRAVENTA ESTE Y OTRO

PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL ACTO (X-Titular de derecho real de dominio,I-Titular de dominio incompleto)

DE: RAMIREZ QUIROGA RUTH ERIKA

CC# 1117501026

DE: VILLAMIL SALAZAR JORGE LUIS

CC# 80115941

A: MOLINA DAZA MARIA SUSANA

CC# 1122401417 X

NRO TOTAL DE ANOTACIONES: \*21\*

SALVEDADES: (Información Anterior o Corregida)

Anotación Nro: 0 Nro corrección: 1 Radicación: Fecha: 01-03-1995

EN COMPLEMENTACION LO INCLUIDO VALE TC.927/95

Anotación Nro: 0 Nro corrección: 2 Radicación: C2007-9489 Fecha: 18-08-2007

SE ACTUALIZA NUMERO CATASTRAL CON EL C.H.I.P., SE INCLUYE DIRECCION ACTUAL, SUMINISTRADA POR LA U.A.E.C.D., SEGUN RES. NO. 0350 DE 24/07/2007 PROFERIDA POR ESA ENTIDAD Y RES. NO. 5386 DE 14/08/2007 EXPEDIDA POR LA S.N.R.

Anotación Nro: 4 Nro corrección: 1 Radicación: Fecha: 17-03-1995

EN ESPECIFICACION LO INCLUIDO VALE O.I. 172/95

Anotación Nro: 5 Nro corrección: 1 Radicación: Fecha: 17-03-1995

EN ESPECIFICACION LO INCLUIDO VALE O.I. 172/95

Anotación Nro: 6 Nro corrección: 1 Radicación: Fecha: 17-03-1995

ESPECIFICACION INCLUIDA VALE O.I. 172/95

\*\*\*

\*\*\*

\*\*\*

\*\*\*

\*\*\*

\*\*\*

\*\*\*

\*\*\*

\*\*\*

\*\*\*

\*\*\*

\*\*\*

\*\*\*



**OFICINA DE REGISTRO DE INSTRUMENTOS PUBLICOS DE BOGOTA ZONA NORTE**  
**CERTIFICADO DE TRADICION**  
**MATRICULA INMOBILIARIA**

**Certificado generado con el Pin No: 231013438683971537**

**Nro Matrícula: 50N-20125314**

Pagina 7 TURNO: 2023-546164

Impreso el 13 de Octubre de 2023 a las 12:26:37 PM

**"ESTE CERTIFICADO REFLEJA LA SITUACION JURIDICA DEL INMUEBLE  
HASTA LA FECHA Y HORA DE SU EXPEDICION"**

No tiene validez sin la firma del registrador en la ultima página

=====

**FIN DE ESTE DOCUMENTO**

El interesado debe comunicar al registrador cualquier falla o error en el registro de los documentos

USUARIO: Realtech

**TURNO: 2023-546164**

**FECHA: 13-10-2023**

EXPEDIDO EN: BOGOTA

El Registrador: LORENA DEL PILAR NEIRA CABRERA



**SUPERINTENDENCIA  
DE NOTARIADO  
& REGISTRO**  
La guarda de la fe pública