

ARTÍCULO 43. COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. <Decreto derogado por el artículo 150 del Decreto 1144 de 2019> La evaluación del desempeño, previa la especificación del rol, de los objetivos, mediciones y metas provenientes del modelo de gestión adoptado por la organización, comprende:

43.1 Evaluación de los comportamientos o actitudes que se requieren para lograr una cultura de excelencia en desempeño y ejecución del modelo de gestión.

43.2 Evaluación del impacto que tiene la gestión individual en el cumplimiento de los objetivos estratégicos en función de la misión y la visión institucional.

43.3 Evaluación del resultado de la gestión individual de acuerdo con las metas propuestas.



ARTÍCULO 44. PERÍODO DE LA EVALUACIÓN. <Decreto derogado por el artículo 150 del Decreto 1144 de 2019> El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período ordinario de un año, durante el cual se realizarán el número de evaluaciones parciales que se requieran.

Cuando durante el período ordinario, el empleado público con personal a cargo o el responsable del área considere deficiente el desempeño laboral de un empleado, podrá solicitar por escrito al Director del organismo o a quien este delegue, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata, caso en el cual si este lo aprueba se realizará una evaluación extraordinaria, la cual surtirá en el momento en que se realice, los mismos efectos jurídicos que la calificación final del período ordinario.



ARTÍCULO 45. ETAPAS. <Decreto derogado por el artículo 150 del Decreto 1144 de 2019> Son etapas del proceso de evaluación:

45.1 Especificación del rol, de los objetivos, mediciones y metas provenientes del modelo de gestión adoptado por la organización.

45.2 Establecimiento de compromisos laborales y definición de indicadores de logro individuales conforme a los planes y programas estratégicos institucionales.

45.3 Seguimiento sistemático y ajuste permanente de dichos compromisos.

45.4 La calificación o resultado final de la evaluación.



ARTÍCULO 46. EFECTOS DE LA EVALUACIÓN. <Decreto derogado por el artículo 150 del Decreto 1144 de 2019> La evaluación del desempeño se deberá tener en cuenta para los siguientes efectos:

46.1 Adquirir los derechos de carrera.

46.2 Ascender en la carrera.

46.3 Determinar la permanencia en el servicio.

46.4 Conceder las comisiones para el desempeño de empleos de libre nombramiento y remoción o de período de que trata el presente decreto.

46.5 Efectuar designaciones para el ejercicio de jefaturas.

46.6 Efectuar traslados.

46.7 Formular los planes de capacitación e incentivos y medir el impacto de los mismos.

46.8 Mejorar el clima laboral y orientar la cultura organizacional.

46.9 Valorar el modelo de gestión de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN.



ARTÍCULO 47. OBLIGACIÓN DE EVALUAR. <Decreto derogado por el artículo **150 del Decreto 1144 de 2019**> <Aparte tachado INEXEQUIBLE> Los empleados públicos con personal a cargo serán los responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, sin perjuicio de la participación en la evaluación de otros empleados que hayan intervenido en los procesos en los cuales concurra el evaluado y de los usuarios o clientes destinatarios de los servicios prestados por el empleado. A tal efecto, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento que se adopte para tal fin por ~~la Comisión del Sistema Específico de Carrera~~ <la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)>.

Para efectos del proceso de evaluación, el empleado público con personal a cargo es el jefe o coordinador inmediato del empleado. Se entiende por jefe o coordinador inmediato quien ejerce las funciones de dirección, supervisión o coordinación respecto del empleado a calificar, es decir, el superior jerárquico o el de la dependencia o el coordinador del grupo de trabajo formalmente establecido, donde el empleado preste sus servicios.

Dentro del instrumento de evaluación que se adopte para calificar a los empleados públicos con personal a cargo o que ejercen jefatura o coordinación de otros empleados, se incluirá un componente para valorar la eficiente y adecuada calificación de los subalternos.

De conformidad con la Ley [734](#) de 2002, el incumplimiento del deber de evaluar correctamente por parte del responsable constituye falta disciplinaria, sin perjuicio de que en todo caso se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-285-15 de 13 de mayo 2015, Magistrado Ponente Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

Establece además:

'En adelante las funciones de “administración” y “vigilancia” del sistema específico de carrera de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) deberán ser adelantadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) de acuerdo con las previsiones de la Ley [909](#) de 2004 y, en lo pertinente, del Decreto Ley 765 de 2005.'



ARTÍCULO 48. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN. <Decreto derogado por el **artículo 150 del Decreto 1144 de 2019**> <Aparte tachado INEXEQUIBLE> La dependencia que ejerza las funciones de Gestión Humana propondrá al Director General, para su posterior aprobación

~~por parte de la Comisión del Sistema Específico de Carrera~~ <por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)>, los instrumentos de evaluación del desempeño. Igualmente coordinará la implementación de dichos instrumentos, y desarrollará las estrategias necesarias para que la calificación sea efectuada por los responsables.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-285-15 de 13 de mayo 2015, Magistrado Ponente Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

Establece además:

'En adelante las funciones de “administración” y “vigilancia” del sistema específico de carrera de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) deberán ser adelantadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) de acuerdo con las previsiones de la Ley [909](#) de 2004 y, en lo pertinente, del Decreto Ley 765 de 2005.'



ARTÍCULO 49. NOTIFICACIÓN DE LA CALIFICACIÓN. <Decreto derogado por el artículo 150 del Decreto 1144 de 2019> La calificación de la evaluación del desempeño se notificará personalmente al empleado en los términos previstos en el Código Contencioso Administrativo, y sobre esta, procederán los recursos de reposición y apelación. La primera instancia se surtirá ante el empleado público con personal a cargo que consolide la evaluación y la segunda instancia ante el superior inmediato de este.



ARTÍCULO 50. DECLARATORIA DE INSUBSISTENCIA COMO CONSECUENCIA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO NO SATISFACTORIA. <Decreto derogado por el artículo 150 del Decreto 1144 de 2019> El nombramiento del empleado de carrera administrativa deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora, en forma motivada, cuando haya obtenido calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación ordinaria del desempeño o la extraordinaria. Contra el citado acto administrativo no procederá recurso alguno.

CAPITULO IX.

CAPACITACIÓN.



ARTÍCULO 51. DEFINICIÓN DE CAPACITACIÓN. <Decreto derogado por el artículo 150 del Decreto 1144 de 2019> Es el proceso sistemático, integral y continuo orientado al desarrollo de las competencias, actitudes, habilidades y potencial exigidos por el perfil del rol, mediante acciones formativas, que permitan la acreditación de los empleados.



ARTÍCULO 52. SISTEMA DE INFORMACIÓN SOBRE TEMAS RELEVANTES. <Decreto derogado por el artículo 150 del Decreto 1144 de 2019> Para efectos de la capacitación por competencias, la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, dispondrá de un sistema de información sobre temas relevantes, para mejorar la eficacia y eficiencia de la organización y sus empleados y donde estos podrán encontrar proyectos, estudios de caso y prácticas exitosas, información sobre competitividad, productos, técnicas y herramientas de trabajo, entre otros, con el fin de facilitar la solución efectiva de

problemas de los clientes e identificar expertos en cada materia.



ARTÍCULO 53. PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN. <Decreto derogado por el artículo 150 del Decreto 1144 de 2019> De acuerdo con la política que en la materia fije el Departamento Administrativo de la Función Pública, la dependencia de Gestión Humana o quien haga sus veces de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, formulará los planes y programas de capacitación.

El Reglamento fijará las condiciones y requisitos para apoyar a los empleados en el desarrollo de los estudios de nivel formal tanto a nivel superior como de posgrado.

CAPITULO X.

RETIRO.



ARTÍCULO 54. CAUSALES DE RETIRO. <Decreto derogado por el artículo 150 del Decreto 1144 de 2019> 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, produce el retiro de la carrera del sistema específico y la pérdida de los derechos de la misma, salvo en los casos expresamente señalados en el presente decreto y se produce por las siguientes causales:

54.1 Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia de la evaluación del desempeño no satisfactoria del período ordinario o de la evaluación extraordinaria.

54.2 Por razones de buen servicio, para los empleados de carrera administrativa, mediante resolución motivada.

54.3 Por renuncia regularmente aceptada.

54.4 Por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.

54.5 Por invalidez absoluta.

54.6 Por edad de retiro forzoso.

54.7 Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.

54.8 Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.

54.9 Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo.

54.10 Por orden o decisión judicial.

54.11 Por supresión del empleo.

54.12 Por muerte.

54.13 Por renuncia con posibilidad de reingreso.

54.14 Por las demás que determinen la Constitución Política y la ley.

PARÁGRAFO. Se entenderá que hay razones de buen servicio cuando el incumplimiento de una o algunas funciones asignadas al empleado público afecten de manera grave la prestación de los servicios que debe ofrecer la entidad, caso en el cual se procederá al retiro del empleado, mediante resolución motivada que incluya la descripción del incumplimiento de la función y el nexo causal entre este y la afectación del servicio, contra la cual procederá los recursos del Código Contencioso Administrativo.

De conformidad con la ley, el uso indebido o arbitrario por parte del nominador de esta facultad acarreará las sanciones contempladas en el Código Unico Disciplinario.



ARTÍCULO 55. PÉRDIDA DE LOS DERECHOS DE CARRERA. <Decreto derogado por el artículo 150 del Decreto 1144 de 2019> El retiro del servicio por cualquiera de las causales establecidas en la ley o en el presente decreto, conlleva el retiro del Sistema Específico de Carrera y la pérdida de los derechos inherentes a ella, salvo cuando se trate de la renuncia con posibilidad de reingreso, hasta por el término allí establecido.

De igual manera, se producirá el retiro de la carrera administrativa y la pérdida de los derechos de la misma, cuando el empleado tome posesión de un cargo de carrera sin haber superado el concurso o de libre nombramiento y remoción sin haber mediado la comisión o designación respectiva.

El retiro del servicio de un empleado público de carrera por renuncia regularmente aceptada, con posibilidad de reingreso, permitirá la continuidad de su registro en el Sistema Específico de Carrera por un término de dos (2) años durante los cuales podrá participar en los concursos de ascenso en los que acredite los requisitos exigidos para el desempeño del empleo.

Los derechos de carrera administrativa no se perderán cuando el empleado tome posesión de un empleo cualquiera sea su naturaleza, para el cual haya sido designado en encargo.



ARTÍCULO 56. ACEPTACIÓN DE RENUNCIA CON POSIBILIDAD DE REINGRESO. <Decreto derogado por el artículo 150 del Decreto 1144 de 2019> 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 servidor perteneciente al Sistema Específico de Carrera de la entidad se retire para: Realizar estudios profesionales no auspiciados por la entidad; para dedicarse a la docencia o investigación particular en universidades o centros de investigación reconocidos; para 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 o económicas, o por circunstancias especiales de carácter familiar o fuerza mayor, 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 acepte la renuncia en estas condiciones, deberá señalar que el empleado así retirado conserva sus derechos de inscripción en el Sistema Específico de Carrera 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 de la entidad.

La administración 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 en ejercicio de la facultad discrecional del nominador.



ARTÍCULO 57. DERECHOS DEL EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN CASO DE SUPRESIÓN DE EMPLEOS. <Decreto derogado por el artículo 150 del Decreto 1144 de 2019> Los derechos del empleado del Sistema Específico de Carrera, en caso de supresión del empleo, se regirán por las disposiciones establecidas en la Ley [909](#) de 2004 y las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten.



ARTÍCULO 58. EFECTOS DE LA INCORPORACIÓN DEL EMPLEADO DE CARRERA A LAS NUEVAS PLANTAS DE PERSONAL. <Decreto derogado por el artículo 150 del Decreto 1144 de 2019> Cuando la incorporación a una nueva planta de personal de un empleado público con derechos de carrera, se efectúe en un empleo igual no podrán exigirse requisitos distintos a los acreditados previamente por el mismo, al momento de su inscripción o actualización en el Registro del Sistema Específico en el empleo suprimido. Cuando la incorporación se realice en un empleo equivalente, deberán acreditarse los requisitos exigidos por el perfil del rol del empleo que corresponda.

PARÁGRAFO. El Gobierno Nacional señalará los criterios que definan el empleo equivalente, de acuerdo con las competencias y perfiles del rol de los empleos de la entidad.

CAPITULO XI.

DISPOSICIONES GENERALES Y TRANSITORIAS.



ARTÍCULO 59. PROTECCIÓN A GRUPOS ESPECIALES. <Decreto derogado por el artículo 150 del Decreto 1144 de 2019> 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 60. EVALUACIÓN DEL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA. <Decreto derogado por el artículo 150 del Decreto 1144 de 2019> El Sistema Específico de Carrera deberá ser evaluado cada tres (3) años por la persona o institución que para tal fin señale el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.



ARTÍCULO 61. TRANSITORIO. <Decreto derogado por el artículo 150 del Decreto 1144 de 2019> Términos de la aplicación del nuevo Sistema Específico. Mientras se expide el decreto que reglamente el Sistema Específico de Carrera de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, el cual deberá ser expedido dentro de los seis meses siguientes a la vigencia del presente decreto, se aplicará en lo pertinente el Decreto 1072 de 1999.

Las normas relativas a las causales de retiro y a la modificación de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, en cuanto a los efectos jurídicos y derechos que deben preservarse, regirán a partir de su vigencia.

La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, deberá estructurar los perfiles del rol de los empleos, las áreas funcionales y los procesos

inherentes al funcionamiento del Sistema Específico, a más tardar en el año siguiente a la vigencia de este decreto. Mientras se estructuran estos aspectos, para efectos de la caracterización de los empleos, regirán los manuales de funciones y requisitos vigentes.

La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN, deberá efectuar las homologaciones de los empleos al nuevo perfil del rol y a su posición en la estructura básica del Sistema Específico y actualizará las anotaciones en el Registro Público del Sistema Específico, de quienes se encuentren inscritos en la carrera a la vigencia del presente decreto, con el fin de garantizar la preservación de sus derechos.



ARTÍCULO 62. VIGENCIA. <Decreto derogado por el artículo 150 del Decreto 1144 de 2019> El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial las siguientes normas de carrera administrativa contempladas en el Decreto 1072 de 1999: Título I; Título III, con excepción de los artículos 18 a 20, 22; y 25 a 29; Título V; y Título VII, con excepción de los artículos 89 y 91.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 17 de marzo de 2005.

ÁLVARO URIBE VÉLEZ

El Ministro de Hacienda y Crédito Público,

ALBERTO CARRASQUILLA BARRERA.

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública,

FERNANDO GRILLO RUBIANO.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

